

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 23.08.2023 14:25:42

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Управление трудовыми ресурсами»**

### **Цель дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» является формирование у студентов целостного представления о сущности трудовых ресурсов и рынка труда как социально-экономического явления, о формах и методах государственного регулирования и управления рынком труда и занятостью населения.

### **Задачи изучения дисциплины:**

1. Усвоение теоретических подходов управления трудовыми ресурсами.
2. Овладение методикой государственного регулирования рынка труда и механизмом ее реализации.
3. Обеспечение комплексного подхода к экономическим, психофизиологическим и социальным проблемам занятости, безработицы и миграции.
4. Рассмотрение путей повышения экономической эффективности использования трудовых ресурсов».
5. Выявление направлений воздействия различных факторов, оказывающих влияние на государственную политику в области занятости.
6. Формирование представления о трудовых отношениях, их развитии и оптимизации с учетом современных требований теории и практики, специфики социально-экономического развития России, а также передового отечественного и зарубежного опыта.

### **Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины:**

ПК-5 Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях.

ПК-5.1 Даёт оценку процессам воспроизводства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях;

ПК-5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов;

ПК-5.2 Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений.

### **Содержание дисциплины:**

Введение в курс «Управление трудовыми ресурсами». Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Рынок труда. Занятость населения. Безработица. Государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами. Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

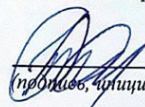
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*



Т.Ю. Ткачёва

*(подпись, инициалы, фамилия)*

«30» августа 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление трудовыми ресурсами

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом

*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность «Управление персоналом организации»

*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» февраля 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита протокол № 21 «26» 02.06.2021 г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ Мамонтова С.В.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 6 «26» 02.06.2021 г., на заседании кафедры ЭУиА, 07.06.2022, №21. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 13 «30» 06.2023., на заседании кафедры ЭУиА, 21.06.23. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_ (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_ (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

# 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

**1.1 Цель дисциплины** «Управление трудовыми ресурсами» - сформировать у будущего специалиста целостный системный подход к пониманию целостного представления о сущности трудовых ресурсов и рынка труда как социально-экономического явления, о формах и методах государственного регулирования и управления рынком труда и занятостью населения.

## 1.2 Задачи дисциплины:

- изучение теоретических подходов управления трудовыми ресурсами;
- овладение методикой государственного регулирования рынка труда и механизмом ее реализации;
- обеспечение комплексного подхода к экономическим, психофизиологическим и социальным проблемам занятости, безработицы и миграции;
- рассмотрение путей повышения экономической эффективности использования трудовых ресурсов»:
- выявление направлений воздействия различных факторов, оказывающих влияние на государственную политику в области занятости;
- формирование представления о трудовых отношениях, их развитии и оптимизации с учетом современных требований теории и практики, специфики социально-экономического развития России, а также передового отечественного и зарубежного опыта.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>код компетенции</i>		
ПК-5	Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	<i>ПК 5.1</i> Даёт оценку процессам воспроизводства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях	<b>Знать:</b> понятие трудовые ресурсы их роль в обществе, расчёт показателей характеризующих процесс воспроизводства ТР. <b>Уметь:</b> анализировать состав и структуру трудовых ресурсов; объяснять

			<p>изменения, протекающие в структуре трудовых ресурсов.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа, обобщения статистической информации и методикой расчета оценки в системе управления трудовыми ресурсами.</p>
		<p>ПК -5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов</p>	<p><b>Знать:</b> основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», основные направления государственной политики.</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда (спрос и предложение рынка труда, текучесть кадров) .</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способами расчёта показателей, характеризующих количественный уровень занятости, безработицы для проведение комплексного анализа потребности в трудовых ресурсах с учетом внешних и</p>

			внутренних факторов.
		<i>ПК -5.3</i> Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений	<b><i>Знать:</i></b> основные направления и методы формирования эффективной государственной политики занятости, составление трудового договора, регулирования оплаты труда, найма, использования и увольнения рабочей силы, требования, характеризующие условия труда и отдыха не противоречащие ТЗ. <b><i>Уметь:</i></b> анализировать и проводить исследование макроэкономических показателей рынка труда, включая качество трудовой жизни. <b><i>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</i></b> навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников, взаимодействуя со службами занятости.

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 2 курсе 3-го семестра.

**3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единиц (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	49
в том числе:	
лекции	16
лабораторные занятия	0
практические занятия	32
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	58.85
Контроль (подготовка к экзамену)	36
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	Понятие и значение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы – основной фактор развития общественного производства. Структура трудовых ресурсов. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов, её анализ. Методика расчёта состава и структуры трудовых ресурсов. Рабочая сила и трудовой потенциал общества: отличительные черты, краткая характеристика трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) – сущность, показатели его характеризующие.
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	Воспроизводство населения – сущность, составляющие элементы, типы воспроизводства и их характеристика. Влияние миграционных потоков на численность и состав населения. Воспроизводство трудовых ресурсов её типы. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов: формирование трудовых ресурсов; распределение и

		перераспределение трудовых ресурсов; использование трудовых ресурсов.
3	Трудовые ресурсы на рынке труда.	Теории рынка труда, характеристика основных и их последователи. Рынок труда: понятие, элементы. Рынок труда как система, его функции. Механизм функционирования рынка труда. Классификация рынков труда. Прогнозирование рынка труда. Структура прогноза рынка труда. Национальные модели рынка труда их характеристика.
4	Занятость населения.	Занятость: сущность, понятие, управление на предприятии. Регулирование занятости при найме рабочей силы. Управление занятостью в процессе использования рабочей силы. Статус занятости: характеристика основных групп занятых граждан, классификация международной организации труда (МОТ) занятого населения. Формы, виды занятости. Новые формы занятости: заёмная, дистанционная. Социально-экономические характеристики занятости. Показатели, характеризующие эффективность занятости и методика их расчётов.
5	Безработица.	Безработица – сложное явление социально трудовой сферы: понятие, значение, причины возникновения. Классификация и структуризация форм безработицы. Показатели, характеризующие безработицу. Поведение безработных на рынке труда: типы и группы безработных. Безработица её экономические и социальные последствия.
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	Цель государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами. Демографическая политика – основа социально-экономической политики государства. Концепция демографической политики РФ: её задачи и механизм реализации. Политика, проводимая в области профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Политика государства на рынке труда и в области занятости населения. Задачи, программы, роль государственной системы управления трудовыми ресурсами. Служба занятости населения (СЗН) в сфере рынка труда, цель её деятельности. Коммерческие (негосударственные) организации занятости населения.
7	Миграция.	Миграция – понятие, значение и факторы ее обуславливающие. Виды миграции, функции, характеристика. Причины, вызывающие миграцию. Стадии миграции. Функции Показатели, характеризующие миграцию населения. Социальная и экономическая функции. Миграционная политика государства. Внутренняя миграция населения. Миграция за пределы РФ. Миграционные процессы в пределах СНГ. Государственная миграционная политика. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений: направления работы МОТ,



		рекомендации, структура органов МОТ.
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	Система социально трудовых отношений. Внутрифирменный рынок труда, его элементы. Механизм внутрифирменного рынка труда. Сущность государственной политики в социально-трудовой сфере. Обеспечение гарантий занятости, защита трудовых прав наёмных работников. Оплата труда наёмных работников, её регулирование. Регулирование условий труда наёмных работников. Социальная защита населения: принципы, система, механизм, модели, виды и формы. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений: направления работы МОТ, рекомендации, структура органов МОТ.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	2		4	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, КО, Р, Т 2	ПК-5
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	2		4	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, КО, Р, Т4	ПК-5
3	Трудовые ресурсы на рынке труда.	2		4	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, КО, Р, Т 6	ПК-5
4	Занятость населения.	2		4	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, КО, Р, Т 8	ПК-5
5	Безработица.	2		4	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, КО, Т 10	ПК-5
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	2		4	У-1-3 МУ-1,2	КО, 12	ПК-5
7	Миграция.	2		4	У-1-3 МУ-1,2	КО, Р, Т 14	ПК-5
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых				У-1-3		

	отношений.	2		4	МУ-1,2	КО, Т 16	ПК-5
--	------------	---	--	---	--------	----------	------

ПЗ – практическое задание (задача), КО – контрольный опрос, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

#### 4.2 Практические (семинарские) занятия

Таблица 4.2 – Практические (семинарские) занятия

№	Наименование практических занятий	Объем, час.
1	2	3
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	4
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	4
3	Трудовые ресурсы на рынке труда.	4
4	Занятость населения.	4
5	Безработица.	4
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	4
7	Миграция.	4
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	4
Итого		32

#### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	4 неделя	24
2.	Воспроизводство трудовых ресурсов.	6 неделя	25,75
3.	Трудовые ресурсы на рынке труда.	8 неделя	24
4.	Занятость населения.	10 неделя	24
5.	Безработица.	12 неделя	24
6.	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	14 неделя	24
7.	Миграция.	16 неделя	24
8.	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	18 неделя	24
Итого			217,75

#### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
  - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену; методических указаний к выполнению практических заданий и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии.**

Реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Занятость населения.	Разбор конкретных ситуаций	2/4
2	Безработица.	Разбор конкретных ситуаций	2/4
Итого:			12

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4

ПК-5 Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Управление поведением персонала	Управление трудовыми ресурсами Маркетинг в управлении персоналом	Технологии рекрутмента Управление наймом персонала Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной
--	--	---	--

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-5/ начальный, основной, завершающий	ПК 5.1 Даёт оценку процессам воспроизводства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях	<b>Знать:</b> основные понятия характеризующие систему управления трудовыми ресурсами.  <b>Уметь:</b> собирать статистические данные для анализа состава и структуры трудовых ресурсов.	<b>Знать:</b> основные понятия характеризующие систему управления трудовыми ресурсами; - типы воспроизводства трудовых ресурсов.  <b>Уметь:</b> собирать статистические данные для анализа состава и структуры трудовых ресурсов; - объяснять изменения протекающие в	<b>Знать:</b> основные понятия характеризующие систему управления трудовыми ресурсами; - типы воспроизводства трудовых ресурсов; -методику расчёта показателей характеризующих процесс воспроизводства ТР. <b>Уметь:</b> собирать статистические данные для анализа состава и структуры трудовых ресурсов; - объяснять изменения протекающие в

			структуре трудовых ресурсов.	структуре трудовых ресурсов; -проводить расчёт социально-экономических показателей на региональном и отраслевом уровнях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования.
		<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования; -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования; -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; - методикой расчета и оценки качества использования трудовых ресурсов.
ПК -5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации».	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; - основные направления государственной политики.	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; - основные направления государственной политики.	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; - основные направления государственной политики; - методику расчёта показателей, характеризующих количественный уровень занятости

		<p><b>Уметь:</b>  обрабатывать информацию спроса и предложений на рынке труда для исследования происходящих изменений;  -применять на практике действующую законодательную базу в сфере УТР.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>  знаниями нормативно правового регулирования занятости населения;  -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных в системе УТР.</p>	<p><b>Уметь:</b>  обрабатывать информацию спроса и предложений на рынке труда для исследования происходящих изменений;  -применять на практике действующую законодательную базу в сфере УТР;  -использовать на практике показатели анализа занятости, безработицы и миграционных процессов.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>  знаниями нормативно правового регулирования занятости населения;  -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных в системе УТР;  -методикой расчёта показателей занятости, безработицы и миграционных</p>	<p>и безработицы.</p> <p><b>Уметь:</b>  обрабатывать информацию спроса и предложений на рынке труда для исследования происходящих изменений;  -применять на практике действующую законодательную базу в сфере УТР;  -использовать на практике показатели анализа занятости, безработицы и миграционных процессов;  - определять и прогнозировать структуры рынка труда, в т.ч. предложение и спрос на рабочую силу.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>  знаниями нормативно правового регулирования занятости населения;  -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных в системе УТР;  --методикой расчёта показателей занятости, безработицы и</p>
--	--	---	--	--

			процессов.	миграционных процессов; -определения потребности трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов.
	ПК -5.3 Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений	<b>Знать:</b> основные положения трудового законодательства в области социально-трудовых отношений.  <b>Уметь:</b> решать задачи по сохранению и адаптации персонала к новым условиям рынка, взаимодействуя со службами занятости.	<b>Знать:</b> основные положения трудового законодательства в области социально-трудовых отношений; -структуру трудового договора.  <b>Уметь:</b> решать задачи по сохранению и адаптации персонала к новым условиям рынка, взаимодействуя со службами занятости; -использовать современные технологии в процессе поиска, обработки и анализа информации макроэкономических показателей рынка труда.	<b>Знать:</b> основные положения трудового законодательства в области социально-трудовых отношений; -структуру трудового договора; - систему найма, использования и увольнения рабочей силы, оплаты труда, основные требования, характеризующие условия труда и отдыха не противоречащие ТЗ. <b>Уметь:</b> решать задачи по сохранению и адаптации персонала к новым условиям рынка, взаимодействуя со службами занятости; --использовать современные технологии в процессе поиска, обработки и анализа информации макроэкономических показателей рынка труда; -оценивать качество жизни

		<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основными положениями трудового законодательства в области социально-трудовых отношений.</p>	<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основными положениями трудового законодательства а в области социально-трудовых отношений; -методами анализа в области исследования государственной политики и социально-трудовых отношений.</p>	<p>населения. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основными положениями трудового законодательства в области социально-трудовых отношений; -методами анализа в области исследования государственной политики и социально-трудовых отношений; - навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников организаций.</p>
--	--	---	---	---

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	ПК-5	Лекция, СРС, ПЗ,	КО	1-7	Согласно табл.7.2
				Рефераты	1-9	
				Тест	№1-7	
				Практическое задание	1-3	
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	ПК-5	Лекция, СРС, ПЗ,	КО	1-4	Согласно табл.7.2
				Рефераты	8-12	
				Тест	№1-7	
				Практическое задание	1-5	



3	Трудовые ресурсы на рынке труда.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	КО	1-8	Согласно табл.7.2
				Рефераты	13-24	
				Тест	№1-8	
				Практическое задание	1-2	
4	Занятость населения.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	КО	1-8	Согласно табл.7.2
				Рефераты	25-34	
				Тест	№1-8	
				Практическое задание	1-2	
5	Безработица.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	КО	1-5	Согласно табл.7.2
				Тест	№1-7	
				Практическое задание	1-6	
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	КО	1-8	Согласно табл.7.2
				Тест	№ 1-8	
				Практическое задание	1	
7	Миграция.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	КО	1-12	Согласно табл.7.2
				Рефераты	35-39	
				Тест	№1-6	
				Практическое задание	1-2	
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	КО	1-8	Согласно табл.7.2
				Тест	№1-7	
				Практическое задание	1-3	

**Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости**

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества».

*1. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:*

- а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;
- б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;
- в) дифференциация демографической политики;
- г) правильно а и б;
- д) правильно все.

Вопросы для контрольного опроса по разделу (теме) 2. «Воспроизводство трудовых ресурсов».

1. Дайте определение воспроизводства трудовых ресурсов (ТР)?
2. Какие типы воспроизводства Вы знаете, охарактеризуйте их.

3. Какие меры в условиях экстенсивного воспроизводства трудовых ресурсов необходимы для обеспечения эффективности экономики?
4. Объясните влияние процессов миграции на воспроизводство населения.
5. Дайте характеристику естественного движения персонала, какова его роль в воспроизводстве ТР?
6. В чём проявляются особенности воспроизводства ТР?

#### Темы рефератов:

1. Процессы воспроизводства в условиях современного состояния экономики (России, отдельного региона).
2. Спрос и предложение на региональном рынке труда.
3. История формирования понятия «Индекс развития человеческого потенциала», факторы формирующие и воздействующие на него.
4. Участие государства и его роль в процессе воспроизводства трудовых ресурсов.
5. Региональное регулирование рынка труда.
6. Рынок труда и его сегментация.
7. Профессиональное обучение незанятого населения и его система.
8. Система социальной защиты населения.
9. Система страхования от безработицы.
10. Теневой (нерегулируемый) рынок труда – влияние на экономику страны.
11. Уровень (коэффициент, процент), безработицы, его влияние на экономику страны.
12. Уровень (коэффициент) занятости в регионе и факторы на него воздействующие.

Производственная задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 3

*Задача:* Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел. В течении 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. Рассчитайте общий прирост трудовых ресурсов региона.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

#### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины

отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

- а) трудодефицитная;
- б) трудоизбыточная;
- в) трудоинфляционная;
- г) равновесная.

Задание в открытой форме:

1. Экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а так же все вакантные рабочие места во всех секторах экономики – это \_\_\_\_\_ рынок труда.

Задание на установление правильной последовательности:

1. Установить последовательность формирования трудовых ресурсов:

- а) отбор;
- б) набор;
- в) определение заработной платы;
- г) планирование.

Задание на установление соответствия:

1. Установите соответствия определений:

- 1. Трудовой потенциал.
- 2. Трудовой потенциал человека.
- 3. Трудовой потенциал общества.
- 4. Трудовой потенциал организации.
- 5. Кадровый потенциал организации.
- 6. Трудовой потенциал работника.

а) совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества.

б) обобщающая характеристика меры и качества совокупной способности к труду ТР, их динамики как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

в) совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава предприятия на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом.

г) это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на который оказывают влияние следующие факторы: природные способности, воспитание, окружающая среда и др.

д) возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив предприятия при данном уровне НТП.

е) совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих возможности на основе изучения его трудового потенциала (характеристики: возраст, здоровье, уровень профессионализма, способность к непрерывному профессиональному росту, непрерывному образованию, отношение к труду, знание, опыт, навыки, стаж, специальность, семейное положение и др.).

#### Компетентностно-ориентированная задача:

Предположим, что естественный уровень безработицы в стране равен 5%, а ее фактический уровень составил в текущем году 8,5%. Рассчитайте потенциальный ВВП, если при коэффициенте Оукена, равном 3, фактически произведенный реальный ВВП достиг в данном году 1480 единиц.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Контрольный опрос №1	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Воспроизводство трудовых ресурсов. Контрольный опрос №2	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Трудовые ресурсы на рынке труда. Контрольный опрос №3	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Занятость населения. Контрольный опрос №4	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Безработица. Контрольный опрос №5	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами. Контрольный опрос №6	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Миграция. Контрольный опрос №7	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений. Контрольный опрос №8	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
СРС	8		16	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,

- задание на установление соответствия – 2 балла,
  - решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
5. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Управление трудовыми ресурсами: методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 101 с.: Библиогр.: 101.
2. Управление трудовыми ресурсами: методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 56 с.: Библиогр.: с. 56.

## 8.4 Другие учебно-методические материалы

Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:

Безопасность жизнедеятельности

Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

Вопросы статистики.

Инновации.

Качество и жизнь.

Маркетинг в России и за рубежом.

Менеджмент в России и за рубежом.

Национальные стандарты.

Проблемы управления/ CONTROL SCIENCES.

Российский экономический журнал.

Социологические исследования. СОЦИС

Экономист.

Эксперт РА

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.rosmintrud.ru> – Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.

2. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».

3. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

4. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система [«Университетская библиотека онлайн»](#).

5. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.

6. <http://elibrary.ru> - [Научная электронная библиотека eLIBRARY](#).

7. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.

8. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».

9. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».

10. <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».

11. <http://ecsocman.hse.ru/> - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».

12. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».

13. Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

14. Нормативные акты по охране труда

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» являются лекции и семинарские (практические) занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают лабораторные занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Семинарскому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**



Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры охраны труда и окружающей среды, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска. Дозиметр РАДЭКСПД1503-индикатор радиоактивности; Дозиметр радиометр МКС-08П \*Навигатор; Дозиметр ДРГ-01Т1; Проекционный экран на штативе; Мультимедиацентр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330 / 14" /1024Мб /160Gb /сумка / проектор inFocusIN24+ (39945,45); Прибор для контроля сердечного ритма пострадавшего, Тренажер «ВИНТИМ».

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации кафедры экономики, управления и аудита, оснащенные: комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Калькуляторы -25 шт.

Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Мб/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+ - 1 шт.

Экран проекционный NOVO матовый на треноге 150\*114 см – 1 шт.

## **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены

необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			
1	1	21			1	18.11.22 г.	Изменён перечень методических указаний  С.В. Мамонтова

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

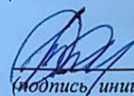
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачёва

(подпись/инициалы, фамилия)

« 30 » августа 20 21г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Управление трудовыми ресурсами

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом

шифр и наименование направления подготовки (специальности)

направленность «Управление персоналом организации»

наименование направленности (профиля, специализации)

форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Курс – 2021

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 6 «26» февраля 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита протокол № 21 «28 июня» 20 21 г. (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы  
к.э.н., доцент \_\_\_\_\_ Мамонтова С.В.  
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 6 «26» 02 2021 г., на заседании кафедры ЭУиА, 07.06.2022, №21 (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 13 «30» 06 2023., на заседании кафедры ЭУиА, 21.06.23 (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_ (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_ (наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

# 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

**1.1 Цель дисциплины** «Управление трудовыми ресурсами» - сформировать у будущего специалиста целостный системный подход к пониманию целостного представления о сущности трудовых ресурсов и рынка труда как социально-экономического явления, о формах и методах государственного регулирования и управления рынком труда и занятостью населения.

## 1.2 Задачи дисциплины:

- изучение теоретических подходов управления трудовыми ресурсами;
- овладение методикой государственного регулирования рынка труда и механизмом ее реализации;
- обеспечение комплексного подхода к экономическим, психофизиологическим и социальным проблемам занятости, безработицы и миграции;
- рассмотрение путей повышения экономической эффективности использования трудовых ресурсов»:
- выявление направлений воздействия различных факторов, оказывающих влияние на государственную политику в области занятости;
- формирование представления о трудовых отношениях, их развитии и оптимизации с учетом современных требований теории и практики, специфики социально-экономического развития России, а также передового отечественного и зарубежного опыта.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

<i>Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закреплённые за дисциплиной)</i>		<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции, закреплённого за дисциплиной</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций</i>
<i>код компетенции</i>	<i>код компетенции</i>		
ПК-5	Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	<i>ПК 5.1</i> Даёт оценку процессам воспроизводства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях	<b>Знать:</b> понятие трудовые ресурсы их роль в обществе, расчёт показателей характеризующих процесс воспроизводства ТР. <b>Уметь:</b> анализировать состав и структуру трудовых ресурсов; объяснять

			<p>изменения, протекающие в структуре трудовых ресурсов.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа, обобщения статистической информации и методикой расчета оценки в системе управления трудовыми ресурсами.</p>
		<p>ПК -5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов</p>	<p><b>Знать:</b> основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», основные направления государственной политики.</p> <p><b>Уметь:</b> выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда (спрос и предложение рынка труда, текучесть кадров) .</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> способами расчёта показателей, характеризующих количественный уровень занятости, безработицы для проведение комплексного анализа потребности в трудовых ресурсах с учетом внешних и</p>

			внутренних факторов.
		<p><i>ПК -5.3</i> Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений</p>	<p><b>Знать:</b> основные направления и методы формирования эффективной государственной политики занятости, составление трудового договора, регулирования оплаты труда, найма, использования и увольнения рабочей силы, требования, характеризующие условия труда и отдыха не противоречащие ТЗ. <b>Уметь:</b> анализировать и проводить исследование макроэкономических показателей рынка труда, включая качество трудовой жизни. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников, взаимодействия со службами занятости.</p>

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Управление трудовыми ресурсами» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 38.04.03. Управление персоналом, направленность «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 2 курсе 3-го семестра.



**3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетных единиц (з.е.), 144 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	144
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	18
в том числе:	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	116,88
Контроль (подготовка к экзамену)	9
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,12
в том числе:	
Зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрен
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,12

**4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1 Содержание дисциплины**

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	Понятие и значение трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы – основной фактор развития общественного производства. Структура трудовых ресурсов. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов, её анализ. Методика расчёта состава и структуры трудовых ресурсов. Рабочая сила и трудовой потенциал общества: отличительные черты, краткая характеристика трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) – сущность, показатели его характеризующие.
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	Воспроизводство населения – сущность, составляющие элементы, типы воспроизводства и их характеристика. Влияние миграционных потоков на численность и состав населения. Воспроизводство трудовых ресурсов её типы. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов: формирование трудовых ресурсов; распределение и

		перераспределение трудовых ресурсов; использование трудовых ресурсов.
3	Трудовые ресурсы на рынке труда.	Теории рынка труда, характеристика основных и их последователи. Рынок труда: понятие, элементы. Рынок труда как система, его функции. Механизм функционирования рынка труда. Классификация рынков труда. Прогнозирование рынка труда. Структура прогноза рынка труда. Национальные модели рынка труда их характеристика.
4	Занятость населения.	Занятость: сущность, понятие, управление на предприятии. Регулирование занятости при найме рабочей силы. Управление занятостью в процессе использования рабочей силы. Статус занятости: характеристика основных групп занятых граждан, классификация международной организации труда (МОТ) занятого населения. Формы, виды занятости. Новые формы занятости: заёмная, дистанционная. Социально-экономические характеристики занятости. Показатели, характеризующие эффективность занятости и методика их расчётов.
5	Безработица.	Безработица – сложное явление социально трудовой сферы: понятие, значение, причины возникновения. Классификация и структуризация форм безработицы. Показатели, характеризующие безработицу. Поведение безработных на рынке труда: типы и группы безработных. Безработица её экономические и социальные последствия.
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	Цель государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами. Демографическая политика – основа социально-экономической политики государства. Концепция демографической политики РФ: её задачи и механизм реализации. Политика, проводимая в области профессиональной подготовки трудовых ресурсов. Политика государства на рынке труда и в области занятости населения. Задачи, программы, роль государственной системы управления трудовыми ресурсами. Служба занятости населения (СЗН) в сфере рынка труда, цель её деятельности. Коммерческие (негосударственные) организации занятости населения.
7	Миграция.	Миграция – понятие, значение и факторы ее обуславливающие. Виды миграции, функции, характеристика. Причины, вызывающие миграцию. Стадии миграции. Функции Показатели, характеризующие миграцию населения. Социальная и экономическая функции. Миграционная политика государства. Внутренняя миграция населения. Миграция за пределы РФ. Миграционные процессы в пределах СНГ. Государственная миграционная политика. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений: направления работы МОТ,

		рекомендации, структура органов МОТ.
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	Система социально трудовых отношений. Внутрифирменный рынок труда, его элементы. Механизм внутрифирменного рынка труда. Сущность государственной политики в социально-трудовой сфере. Обеспечение гарантий занятости, защита трудовых прав наёмных работников. Оплата труда наёмных работников, её регулирование. Регулирование условий труда наёмных работников. Социальная защита населения: принципы, система, механизм, модели, виды и формы.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	-		-	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Р, Т 2	ПК-5
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	-		2	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Р, Т4	ПК-5
3	Трудовые ресурсы на рынке труда.	-		-	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Р, Т 6	ПК-5
4	Занятость населения.	2		2	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Р, Т 8	ПК-5
5	Безработица.	2		2	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Т 10	ПК-5
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	-		2	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Т 12	ПК-5
7	Миграция.	2		2	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Р, Т 14	ПК-5
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	-		2	У-1-3 МУ-1,2	ПЗ, Т 16	ПК-5

ПЗ – практическое задание (задача), Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Практические (семинарские) занятия

### 4.2.1 Практические (семинарские) занятия

Таблица 4.2.1 – Практические (семинарские) занятия

№	Наименование практических заданий	Объем, час.
1	2	3
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	-
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	2
3	Трудовые ресурсы на рынке труда.	-
4	Занятость населения.	2
5	Безработица.	2
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	-
7	Миграция.	2
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	2
Итого		12

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	4 неделя	14
2.	Воспроизводство трудовых ресурсов.	6 неделя	14
3.	Трудовые ресурсы на рынке труда.	8 неделя	14
4.	Занятость населения.	10 неделя	14
5.	Безработица.	12 неделя	14
6.	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	14 неделя	16
7.	Миграция.	16 неделя	14
8.	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	18 неделя	16,88
Итого			116,88

## 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки:

- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к экзамену; методических указаний к выполнению практических заданий и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии.**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Занятость населения.	Разбор конкретных ситуаций	2/4
2	Безработица.	Разбор конкретных ситуаций	2/4
Итого:			12

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули)и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4

ПК-5 Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях	Социальная политика государства и организации в области управления персоналом Управление поведением персонала	Управление трудовыми ресурсами Маркетинг в управлении персоналом	Технологии рекрутмента Управление наймом персонала Производственная преддипломная практика Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной
--	--	---	--

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п. 7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-5/ начальный, основной, завершающий	ПК 5.1 Даёт оценку процессам воспроизводства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях	<b>Знать:</b> основные понятия характеризующие систему управления трудовыми ресурсами.  <b>Уметь:</b> собирать статистические данные для анализа состава и структуры трудовых ресурсов.	<b>Знать:</b> основные понятия характеризующие систему управления трудовыми ресурсами; - типы воспроизводства трудовых ресурсов.  <b>Уметь:</b> собирать статистические данные для анализа состава и структуры трудовых ресурсов; - объяснять изменения протекающие в	<b>Знать:</b> основные понятия характеризующие систему управления трудовыми ресурсами; - типы воспроизводства трудовых ресурсов; -методику расчёта показателей характеризующих процесс воспроизводства ТР. <b>Уметь:</b> собирать статистические данные для анализа состава и структуры трудовых ресурсов; - объяснять изменения протекающие в

			структуре трудовых ресурсов.	структуре трудовых ресурсов; -проводить расчёт социально-экономических показателей на региональном и отраслевом уровнях. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования.
		<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования; -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.	<b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> навыками анализа структуры трудовых ресурсов на всех уровнях их использования; -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; - методикой расчета и оценки качества использования трудовых ресурсов.
ПК -5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации».	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; - основные направления государственной политики.	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; - основные направления государственной политики.	<b>Знать:</b> основы современной теории рынка труда, модели рынка труда; -основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации»; - основные направления государственной политики; - методику расчёта показателей, характеризующих количественный уровень занятости

		<p><b>Уметь:</b>  обрабатывать информацию спроса и предложений на рынке труда для исследования происходящих изменений;  -применять на практике действующую законодательную базу в сфере УТР.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>  знаниями нормативно правового регулирования занятости населения;  -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных в системе УТР.</p>	<p><b>Уметь:</b>  обрабатывать информацию спроса и предложений на рынке труда для исследования происходящих изменений;  -применять на практике действующую законодательную базу в сфере УТР;  -использовать на практике показатели анализа занятости, безработицы и миграционных процессов.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>  знаниями нормативно правового регулирования занятости населения;  -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных в системе УТР;  -методикой расчёта показателей занятости, безработицы и миграционных</p>	<p>и безработицы.</p> <p><b>Уметь:</b>  обрабатывать информацию спроса и предложений на рынке труда для исследования происходящих изменений;  -применять на практике действующую законодательную базу в сфере УТР;  -использовать на практике показатели анализа занятости, безработицы и миграционных процессов;  - определять и прогнозировать структуры рынка труда, в т.ч. предложение и спрос на рабочую силу.</p> <p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b>  знаниями нормативно правового регулирования занятости населения;  -современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных в системе УТР;  --методикой расчёта показателей занятости, безработицы и</p>
--	--	---	--	--



			процессов.	миграционных процессов; -определения потребности трудовых ресурсов с учетом внешних и внутренних факторов.
	<p><i>ПК -5.3</i> Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений</p>	<p><b>Знать:</b> основные положения трудового законодательства в области социально-трудовых отношений.</p> <p><b>Уметь:</b> решать задачи по сохранению и адаптации персонала к новым условиям рынка, взаимодействуя со службами занятости.</p>	<p><b>Знать:</b> основные положения трудового законодательства в области социально-трудовых отношений; -структуру трудового договора.</p> <p><b>Уметь:</b> решать задачи по сохранению и адаптации персонала к новым условиям рынка, взаимодействуя со службами занятости; -использовать современные технологии в процессе поиска, обработки и анализа информации макроэкономических показателей рынка труда.</p>	<p><b>Знать:</b> основные положения трудового законодательства в области социально-трудовых отношений; -структуру трудового договора; - систему найма, использования и увольнения рабочей силы, оплаты труда, основные требования, характеризующие условия труда и отдыха не противоречащие ТЗ.</p> <p><b>Уметь:</b> решать задачи по сохранению и адаптации персонала к новым условиям рынка, взаимодействуя со службами занятости; --использовать современные технологии в процессе поиска, обработки и анализа информации макроэкономических показателей рынка труда; -оценивать качество жизни</p>

		<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основными положениями трудового законодательства в области социально-трудовых отношений.</p>	<p><b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основными положениями трудового законодательства а в области социально-трудовых отношений; -методами анализа в области исследования государственной политики и социально-трудовых отношений.</p>	<p>населения. <b>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</b> основными положениями трудового законодательства в области социально-трудовых отношений; -методами анализа в области исследования государственной политики и социально-трудовых отношений; - навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников организаций.</p>
--	--	---	---	---

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	Практическое задание	1-3	Согласно табл.7.2
				Рефераты	1-9	
				Тест	№1-7	
2	Воспроизводство трудовых ресурсов.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	Практическое задание	1-5	Согласно табл.7.2
				Рефераты	8-12	
				Тест	№1-7	
3	Трудовые	ПК-5	Лекция, ПЗ,	Практическое	1-2	Согласно

	ресурсы на рынке труда.		СРС	задание		табл.7.2
				Рефераты	13-24	
				Тест	№1-8	
4	Занятость населения.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	Практическое задание	1-2	Согласно табл.7.2
				Рефераты	25-34	
				Тест	№1-8	
5	Безработица.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	Практическое задание	1-6	Согласно табл.7.2
				Тест	№1-7	
6	Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	Практическое задание	1	Согласно табл.7.2
				Тест	№1-8	
7	Миграция.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	Практическое задание	1-2	Согласно табл.7.2
				Рефераты	35-39	
				Тест	№1-6	
8	Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.	ПК-5	Лекция, ПЗ, СРС	Практическое задание	1-3	Согласно табл.7.2
				Тест	№1-7	

Примеры типовых контрольных заданий для проведения  
текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 1. «Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества».

1. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:

- а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;
- б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;
- в) дифференциация демографической политики;
- г) правильно а и б;
- д) правильно все.

Вопросы для контрольного опроса по разделу (теме) 2. «Воспроизводство трудовых ресурсов».

1. Дайте определение воспроизводства трудовых ресурсов (ТР)?
2. Какие типы воспроизводства Вы знаете, охарактеризуйте их.
3. Какие меры в условиях экстенсивного воспроизводства трудовых ресурсов необходимы для обеспечения эффективности экономики?
4. Объясните влияние процессов миграции на воспроизводство населения.

5. Дайте характеристику естественного движения персонала, какова его роль в воспроизводстве ТР?
6. В чём проявляются особенность воспроизводства ТР?

Темы рефератов:

1. Процессы воспроизводства в условиях современного состояния экономики (России, отдельного региона).
2. Спрос и предложение на региональном рынке труда.
3. История формирования понятия «Индекс развития человеческого потенциала», факторы формирующие и воздействующие на него.
4. Участие государства и его роль в процессе воспроизводства трудовых ресурсов.
5. Региональное регулирование рынка труда.
6. Рынок труда и его сегментация.
7. Профессиональное обучение незанятого населения и его система.
8. Система социальной защиты населения.
9. Система страхования от безработицы.
10. Теневой (нерегулируемый) рынок труда – влияние на экономику страны.
11. Уровень (коэффициент, процент), безработицы, его влияние на экономику страны.
12. Уровень (коэффициент) занятости в регионе и факторы на него воздействующие.

Производственная задача для контроля результатов практической подготовки обучающихся на практическом занятии № 3

*Задача:* Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел. В течении 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 пансионного 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. Рассчитайте общий прирост трудовых ресурсов региона.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

1. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

- а) трудодефицитная;
- б) трудоизбыточная;
- в) трудоинфляционная;
- г) равновесная.

Задание в открытой форме:

1. Экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а так же все вакантные рабочие места во всех секторах экономики – это \_\_\_\_\_ рынок труда.

Задание на установление правильной последовательности:

1. Установить последовательность формирования трудовых ресурсов:

- а) отбор;
- б) набор;
- в) определение заработной платы;
- г) планирование.

Задание на установление соответствия:

1. Установите соответствия определений:

- 1. Трудовой потенциал.
- 2. Трудовой потенциал человека.
- 3. Трудовой потенциал общества.
- 4. Трудовой потенциал организации.
- 5. Кадровый потенциал организации.
- 6. Трудовой потенциал работника.

а) совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества.

б) обобщающая характеристика меры и качества совокупной способности к труду ТР, их динамики как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс,

характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

в) совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава предприятия на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом.

г) это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на который оказывают влияние следующие факторы: природные способности, воспитание, окружающая среда и др.

д) возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив предприятия при данном уровне НТП.

е) совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих возможности на основе изучения его трудового потенциала (характеристики: возраст, здоровье, уровень профессионализма, способность к непрерывному профессиональному росту, непрерывному образованию, отношение к труду, знание, опыт, навыки, стаж, специальность, семейное положение и др.).

#### Компетентностно-ориентированная задача:

Предположим, что естественный уровень безработицы в стране равен 5%, а ее фактический уровень составил в текущем году 8,5%. Рассчитайте потенциальный ВВП, если при коэффициенте Оукена, равном 3, фактически произведенный реальный ВВП достиг в данном году 1480 единиц.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. Контрольный опрос №1	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Воспроизводство трудовых ресурсов.	2	В ходе занятий продемонстрировано	4	В ходе занятий продемонстрировано

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Контрольный опрос №2		удовлетворительное знание материала по изученной теме		глубокое знание материала по изученной теме
Трудовые ресурсы на рынке труда. Контрольный опрос №3	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Занятость населения. Контрольный опрос №4	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Безработица. Контрольный опрос №5	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами. Контрольный опрос №6	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Миграция. Контрольный опрос №7	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений. Контрольный опрос №8	2	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме	4	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме
СРС	8		16	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Зачет	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,

- решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.  
Максимальное количество баллов за тестирование – 36 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. М. Ужахова ; отв. ред. Д. В. Вакорин ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.2 Дополнительная учебная литература**

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
5. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2019. – 208 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

### **8.3 Перечень методических указаний**

1. Управление трудовыми ресурсами: методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 101 с.: Библиогр.: 101.
2. Управление трудовыми ресурсами: методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов направления подготовки 38.04.03«Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 56 с.: Библиогр.: с. 56.

### **8.4 Другие учебно-методические материалы**



Отраслевые научно-технические журналы в библиотеке университета:  
Безопасность жизнедеятельности  
Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ  
Вопросы статистики.  
Инновации.  
Качество и жизнь.  
Маркетинг в России и за рубежом.  
Менеджмент в России и за рубежом.  
Национальные стандарты.  
Проблемы управления/ CONTROL SCIENCES.  
Российский экономический журнал.  
Социологические исследования. СОЦИС  
Экономист.  
Эксперт РА

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://www.rosmintrud.ru> – Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ.
2. <http://biblioclub.ru> – Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн».
3. <http://www.consultant.ru> – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».
4. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система [«Университетская библиотека онлайн»](#).
5. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.
6. <http://elibrary.ru> - [Научная электронная библиотека eLIBRARY](#).
7. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.
8. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».
9. <http://grebennikon.ru/> - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».
10. <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».
11. <http://ecsocman.hse.ru/> - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».
12. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».
13. Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ
14. Нормативные акты по охране труда

## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» являются лекции и семинарские (практические) занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают лабораторные занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента;

закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Семинарскому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по лабораторным работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

## **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (или ESETNOD)

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и лаборатории кафедры охраны труда и окружающей среды, оснащенные учебной мебелью: столы,

стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска. Дозиметр РАДЭКСПД1503-индикатор радиоактивности; Дозиметр радиометр МКС-08П \*Навигатор; Дозиметр ДРГ-01Т1; Проекционный экран на штативе; Мультимедиацентр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330 / 14" / 1024Mb / 160Gb / сумка / проектор inFocusIN24+ (39945,45); Прибор для контроля сердечного ритма пострадавшего, Тренажер «ВИНТИМ».

## **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации кафедры экономики, управления и аудита, оснащенные: комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска)

Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Калькуляторы - 25 шт.

Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/проектор inFocus IN24+ - 1 шт.

Экран проекционный NOVO матовый на треноге 150\*114 см – 1 шт.

## **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

*Для лиц с нарушением слуха* возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата*, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся

необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц			Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных новых			
1	1	21		1	18.11.22г.	Изменён перечень методических указаний  С.В. Мамонтова