

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 6 от «11» января 2022 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой _____ / К.Е. Гришин

 / Л.Р. Абзалилова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Экономика и управление человеческими ресурсами
обязательная часть отношений

программа магистратуры

Направление подготовки:
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:
Управление деловой карьерой персонала

Квалификация:
магистр

Разработчик (составитель):
доцент, к.с.н.



(подпись)

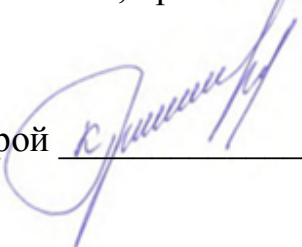
Галина А.Э.

Для приема: 2022 г.

Уфа 2022 г.

Составитель: к.с.н., доцент Галина А.Э.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 6 от 11 января 2022 г.

Заведующий кафедрой  / Гришин К.Е.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на заседании кафедры проектного менеджмента и бизнес-администрирования, протокол № 11 от 27 мая 2022 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Янгирова Е.И.

Список документов и материалов

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	4
2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)	5
4. Фонд оценочных средств по дисциплине	5
4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине.	5
4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.	8
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	22
5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	22
5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы	22
6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине	23
Приложение № 1	25

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций

По итогам освоения дисциплины обучающийся должен достичь следующих результатов обучения:

Категория (группа) компетенций (при наличии ОПК)	Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
Теоретические и практические задачи профессиональной деятельности	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ИОПК-1.1. Обладает фундаментальными знаниями в области управления персоналом	Знать современные теории управления человеческими ресурсами, экономику труда на макро- и микроуровне
		ИОПК-1.2. Умеет использовать фундаментальные знания в области управления персоналом для решения прикладных и/или исследовательских задач.	Уметь анализировать демографическую ситуацию, состояние рынка труда и социально-трудовой сферы и показателей их функционирования на макро- и микроуровне
		ИОПК-1.3. Владеет навыками выбора оптимальных методов решения практических и теоретических задач в профессиональной деятельности	Владеть навыками решения задач и проблем в области экономики и управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне

2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.01 «Экономика и управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части учебного плана по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», программа «Управление деловой карьерой персонала», разработанного на основе ФГОС ВО.

Дисциплина изучается студентами:

– заочной формы обучения на 1 курсе.

Целью учебной дисциплины «Экономика и управление человеческими ресурсами» является формирование представлений о социально-трудовой сфере современного общества и влияния макроэкономической ситуации и

государственного воздействия на состояние человеческих и трудовых ресурсов на макро- и микроуровне с целью формирования адекватной системы управления персоналом.

3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)

Содержание рабочей программы дисциплины представлено в Приложении № 1.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Перечень компетенций и индикаторов достижения компетенций с указанием соотнесенных с ними запланированных результатов обучения по дисциплине. Описание критериев и шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

ОПК-1 – Способен решать профессиональные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		2 («Не удовлетворительно»)	3 («Удовлетворительно»)	4 («Хорошо»)	5 («Отлично»)
ИОПК-1.1. Обладает фундаментальными знаниями в области управления персоналом	Знать современные теории управления человеческими ресурсами, экономику труда на макро- и микроуровне	Незнание современных теорий управления человеческими ресурсами, экономики труда на макро- и микроуровне	Фрагментарные знания современных теорий управления человеческими ресурсами, экономики труда на макро- и микроуровне	Достаточные знания современных теорий управления человеческими ресурсами, экономики труда на макро- и микроуровне	Уверенное знание современных теорий управления человеческими ресурсами, экономики труда на макро- и микроуровне
ИОПК-1.2. Умеет использовать фундаментальные знания в области управления персоналом для решения прикладных и/или исследовательских задач.	Уметь анализировать демографическую ситуацию, состояние рынка труда и социально-трудовой сферы и показателей их функционирования на макро- и микроуровне	Неумение анализировать демографическую ситуацию, состояние рынка труда и социально-трудовой сферы и показателей их функционирования на макро- и микроуровне	Слабое умение анализировать демографическую ситуацию, состояние рынка труда и социально-трудовой сферы и показателей их функционирования на макро- и микроуровне	Достаточное умение анализировать демографическую ситуацию, состояние рынка труда и социально-трудовой сферы и показателей их функционирования на макро- и микроуровне	Уверенное умение анализировать демографическую ситуацию, состояние рынка труда и социально-трудовой сферы и показателей их функционирования на макро- и микроуровне
ИОПК-1.3. Владеет навыками выбора оптимальных методов решения практических и теоретических задач в профессиональной деятельности	Владеть навыками решения задач и проблем в области экономики и управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне	Невладение навыками решения задач и проблем в области экономики и управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне	Слабое владение навыками решения задач и проблем в области экономики и управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне	Достаточное владение навыками решения задач и проблем в области экономики и управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне	Уверенное владение навыками решения задач и проблем в области экономики и управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне

Показатели сформированности компетенции:

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках дисциплины проводится на основе критериев оценки результатов обучения и осуществляется в формах текущего, рубежного и итогового контроля уровня освоения дисциплины.

Критерии оценивания за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины) и соответствующие оценочные средства представлены в разделе 4.2.

4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценивания результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
ИОПК-1.1. Обладает фундаментальными знаниями в области управления персоналом	Знать современные теории управления человеческими ресурсами, экономику труда на макро- и микроуровне	вопросы семинарского занятия, тест, практическое задание, вопросы к экзамену
ИОПК-1.2. Умеет использовать фундаментальные знания в области управления персоналом для решения прикладных и/или исследовательских задач.	Уметь анализировать демографическую ситуацию, состояние рынка труда и социально-трудовой сферы и показателей их функционирования на макро- и микроуровне	вопросы семинарского занятия, тест, практическое задание, решение задач, вопросы к экзамену
ИОПК-1.3. Владеет навыками выбора оптимальных методов решения практических и теоретических задач в профессиональной деятельности	Владеть навыками решения задач и проблем в области экономики и управления человеческими ресурсами на макро- и микроуровне	вопросы семинарского занятия, тест, практическое задание, решение задач, вопросы к экзамену

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы и задания для подготовки и проведения семинарских (практических) занятий

Тема 1. Экономика и управление человеческими ресурсами: понятийный аппарат и область исследования

Необходимо понять и раскрыть содержание и смысл каждого термина, широко используемого сегодня в сфере HR-менеджмента, показать на практических примерах.

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. Buddying | 25. Консалтинг |
| 1. Event-менеджмент | 26. Коучинг |
| 2. Hard skills, soft skills | 27. Кросс-культурный менеджмент |
| 3. harassment | 28. Лизинг персонала |
| 4. Health-менеджмент | 29. Локаут |
| 5. HR-бренд работодателя | 30. Лояльность персонала |
| 6. HR-менеджмент | 31. Менторинг |
| 7. Shadowing | 32. Моббинг |
| 8. Secondment | 33. Мобильность внутрифирменная |
| 9. Адаптация | 34. Наставничество |
| 10. Ассессмент | 35. Нетворкинг |
| 11. Аутплейсмент | 36. Оппортунизм персонала |
| 12. Аутсорсинг | 37. Резюме |
| 13. Аутстаффинг | 38. Рекрутинг |
| 14. Бенчмаркинг | 39. Ротация кадров |
| 15. Буллинг | 40. Саботаж |
| 16. Внутрифирменный венчур | 41. Скрининг |
| 17. Вовлеченность | 42. Супервизия |
| 18. Даунсайзинг (райтсайзинг) | 43. Текучесть персонала |
| 19. Дауншифтинг | 44. Трудовой абсентеизм |
| 20. Девиантность в трудовых отношениях | 45. Тьюторство |
| 21. Дресс код | 46. Фрилансер |
| 22. Кадровый резерв | 47. Хэдхантинг |
| 23. Кейтеринг | 48. Эмоциональное выгорание |
| 24. Краудсорсинг | 49. Эмпатия |

Тема 2. Экономическая теория человеческого капитала

1. Предпосылки возникновения теории человеческого капитала.
2. Основные положения теории человеческого капитала.
3. Место теории человеческого капитала в современной экономической науке и практике.

Тема 3. Рынок труда и механизм его функционирования. Занятость и безработица

1. Уровень, динамика и структура (по регионам, видам экономической деятельности, формам собственности и т.д.) занятости населения в России и в Республике Башкортостан в сравнении с другими странами.
2. Уровень, динамика и структура безработицы в России (в том числе по регионам) и в Республике Башкортостан в сравнении с другими странами.
3. Коэффициент напряженности на рынке труда в России и Республике Башкортостан.

Тема 4. Государственное регулирование рынка труда»

4. Структура органов государственной власти Российской Федерации и Республики Башкортостан, осуществляющих регулирование рынка труда, занятости и безработицы (по материалам официальных сайтов Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации и Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Государственной службы занятости изучить их структуру, направления деятельности)
5. Содействие занятости населения и его отдельных групп в Республике Башкортостан (программы, мероприятия, их финансирование и выполнение) (по материалам официального сайта Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан)
6. Государственные гарантии безработным гражданам по Закону «О занятости населения в Российской Федерации: виды, условия предоставления.
7. Пособие по безработице: условия предоставления и размеры в Республике Башкортостан в сравнении со средними показателями по России и другими странами.

Тема 5. Государственное регулирование оплаты труда и политика доходов

1. Минимальный размер оплаты труда: понятие, методы расчета.
2. Прожиточный минимум: понятие, виды, методы расчета. Величина в РФ и РБ в сравнении с зарубежными странами.
3. Уровень и динамика МРОТ в Российской Федерации в сравнении с величиной прожиточного минимума.
4. Практика установления минимальной заработной платы в зарубежных странах. Сравнение величины МРОТ в России с другими странами.
5. Уровень и динамика среднемесячной заработной платы в Российской Федерации.
6. Уровень среднемесячной заработной платы по отраслям и регионам России. Проблема дифференциации заработной платы в условиях рыночной экономики.
7. Сравнение заработной платы в России с зарубежными странами.
8. Уровень и динамика среднемесячной заработной платы в Республике Башкортостан в сравнении с показателями по России.

9. Налоговый механизм регулирования доходов населения и оплаты труда. НДФЛ. Налоговые вычеты: понятие, назначение, виды, размеры.

Тема 6. Социальная политика и социальная защита населения

1. Социальное государство: понятие, принципы, элементы.
2. Гражданское общество как условие функционирования социального государства: понятие, признаки. Институты гражданского общества и их функции в условиях современной России.
3. Модели (виды) социальной политики и социальной защиты населения на примере зарубежных стран (США, Западная Европа, Швеция, Япония и т.д.).
4. Социальное страхование как форма социальной защиты трудоспособного населения: понятие, механизм функционирования. Система социального страхования в России: виды, ставки страховых взносов, выплаты по каждому виду социального страхования.
5. Социальная помощь как форма социальной защиты нетрудоспособных граждан (социальные пособия, пенсии, социальные льготы, социальное обслуживание): виды, условия и размеры ее предоставления в России в сравнении с зарубежными странами.
6. Благотворительность как форма реализации социальной помощи и поддержки: понятие, история возникновения и развития, организационно-правовые формы, масштабы и факторы развития в России и за рубежом.

Критерии оценивания (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Вопросы для группового обсуждения (дискуссии)

Объясните с точки зрения теории человеческого капитала следующие утверждения:

- 1) При стандартном цикле трудовой жизни женщинам менее выгодно инвестировать в человеческий капитал, чем мужчинам.
- 2) Пожилые работники менее мобильны, чем молодые.
- 3) Люди с одинаковым запасом человеческого капитала должны получать одинаковое вознаграждение на рынке труда.
- 4) Экономический спад стимулирует рост числа желающих поступить в высшие учебные заведения.

5) Профили «возраст-доход» имеют более крутой наклон у тех работников, которые в процессе обучения на рабочем месте получили специфическое, а не общее образование.

6) В тех видах деятельности, где издержки на обучение и профессиональную подготовку новых работников на рабочем месте достаточно велики, одновременно можно наблюдать увеличение продолжительности работы на одном предприятии и снижение текущей ставки заработной платы.

Критерии оценивания группового обсуждения (для заочной формы):

Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос	оценка
Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации	зачтено
Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)	не зачтено

Пример тестов

- 1) *В России трудоспособный возраст женщин соответствует:*
 - а) 14 – 70 лет
 - б) 16 – 55 лет
 - в) 16 – 60 лет
 - г) 16 – 65 лет

- 2) *Основными субъектами рынка труда являются:*
 - а) государство;
 - б) работодатели;
 - в) наемные работники;
 - г) институты повышения квалификации;
 - д) кадровые агентства.

- 3) *К какому типу безработицы можно отнести фрикционную безработицу:*
 - а. естественному;
 - б. вынужденному;
 - в. добровольному;
 - г. застойному.

- 4) *Скрытый (латентный) рынок рабочей силы образуют работники, которые:*
 - а. заняты ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками;
 - б. имеют в течение последних двух месяцев статус безработных;
 - в. заняты в теневом секторе экономики;
 - г. сохраняют статус занятых, но имеют в ближайшей перспективе достаточно высокую вероятность потерять работу.

- 5) *Что из перечисленного ниже можно отнести к внешней миграции?:*
- а. перемещение из Ямало-Ненецкого автономного округа в Республику Саха (Якутия);
 - б. перемещение работника из одной организации г. Уфы в другую;
 - в. перемещение из Беларуси в Россию;
 - г. перемещение из поселка Чишмы в город Уфу;
 - д. перемещение работника из бюджетной сферы в нефтедобывающую отрасль
- б) *Сумма, ниже которой работодатель не имеет право платить работнику, работающему полное рабочее время, называется:*
- а) потребительской корзиной;
 - б) минимальной потребительской корзиной;
 - в) минимальным потребительским бюджетом;
 - г) минимальной заработной платой;
 - д) минимальной пенсией.
- 7) *Номинальную заработную плату россиян принято измерять:*
- а) в процентах к МРОТ
 - б) в процентах к величине прожиточного минимума
 - в) в процентах к предыдущему году
 - г) в долларах
 - д) в рублях
- 8) *Тарифный коэффициент тарифной сетки показывает:*
- а) во сколько раз увеличивается заработок при переходе от разряда к разряду
 - б) как изменяется тарифная ставка в зависимости от сложности труда
 - в) на сколько единиц изменяется величина тарифной ставки при переходе от разряда к разряду
 - г) во сколько раз размер тарифной ставки данного разряда больше тарифной ставки первого разряда
- 9) *Индексация заработной платы – это:*
- а) расчет индекса заработной платы как отношения ее фактического и базисного уровня
 - б) умножение заработной платы на некий коэффициент в связи с условиями труда
 - в) повышение заработной платы в связи с инфляцией
 - г) установление уровня оплаты труда в соответствии с уровнем квалификации работника
- 10) *Заработная плата выплачивается:*
- а) не реже чем каждые полмесяца
 - б) не реже двух раз в месяц
 - в) один раз в месяц

- г) не чаще двух раз в месяц
- д) еженедельно

Критерии оценивания теста (для заочной формы):

Процент правильных ответов	оценка
81 – 100 %	зачтено
60 – 80 %	
45 – 59 %	
менее 45%	не зачтено

Пример задачи

Задача. Число заявленных работодателями региона вакансий в январе 2016 года составляло 178 658, в то время как численность официально зарегистрированных безработных в регионе – 134 547 человек. Рассчитайте коэффициент напряженности на рынке труда и оцените ситуацию на рынке труда данного региона в январе 2016 года.

Критерии оценивания задачи (для заочной формы):

Критерии оценивания	оценка
Задача полностью решена: ход решения верный, ответ (результат) верный, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, выводы по задаче обоснованы и аргументированы	зачтено
Задача не решена или решена не в полном объёме: ход решения неверный или содержит серьезные ошибки, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, выводов по задаче нет или они недостаточно обоснованы и аргументированы	не зачтено

Итоговый контроль по дисциплине

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине преподаватель подводит итоги по каждому обучающемуся.

Обучающийся допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть оценены все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Экзамен проводится в виде устного собеседования по учебному материалу дисциплины. Результат сдачи экзамена фиксируется отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

Перечень вопросов к экзамену

1. Трудовые ресурсы общества: понятие, состав.

2. Экономически активное и экономически неактивное население: понятие и подходы к определению состава в соответствии с методологией МОТ и Федеральным законом «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Экономически активное население и трудовые ресурсы: понятие, различия.
4. Баланс трудовых ресурсов как инструмент планирования и использования трудовых ресурсов.
5. Понятие, сущность и уровни социального партнерства.
6. Коллективный договор как инструмент регулирования социально-трудовых отношений: содержание, порядок заключения.
7. Трудовой договор как инструмент регулирования трудовых отношений: понятие, виды, содержание и порядок заключения и расторжения.
8. Коллективные трудовые споры: понятие, причины и последствия, порядок разрешения коллективных.
9. Индивидуальные трудовые споры: понятие, причины и последствия, порядок разрешения.
10. Производственная демократия как форма существования социального партнерства на уровне предприятия: понятие, формы реализации и виды.
11. Международная организация труда (МОТ): история возникновения, особенности, направления, деятельности, основные документы.
12. Человеческий капитал: сущность, источники и способы формирования, актуальность в современных условиях.
13. Модель кругооборота человеческого капитала по Г. Беккеру.
14. Профили «возраст – доход» и модель индивидуальной отдачи от человеческого капитала.
15. Рынок труда: понятие, субъекты, функции, элементы, особенности. Механизм функционирования рынка труда.
16. Спрос и предложение на рынке труда и факторы, влияющие на него. Эффект дохода и эффект замещения на рынке труда.
17. Современные гибкие формы занятости населения: понятие, отечественный и зарубежный опыт.
18. Экономическая сущность и виды безработицы. Причины и последствия безработицы.
19. Показатели, характеризующие состояние рынка труда, и их уровень и динамика в России и Республике Башкортостан в сравнении с зарубежными странами.
20. Государственная политика занятости населения: понятие, виды, инструменты. Вклад Дж.М. Кейнса в регулирование рынка труда. Формы и методы социальной поддержки безработных.
21. Деятельность Министерства труда и занятости Республики Башкортостан в области содействия занятости населения.
22. Негосударственные структуры содействия занятости населения: виды и направления их деятельности.
23. Государственная политика доходов и заработной платы: понятие, цели, инструменты.

24. Заработная плата (оплата труда): понятие, функции, виды. Сдельная и повременная формы оплаты труда: сущность и особенности применения на практике.
25. Вопросы оплаты труда в Трудовом кодексе Российской Федерации.
26. Мотивация и стимулирование работников: сущность, различия. Материальное и нематериальное стимулирование работников: инструменты и сфера их применения.
27. Минимальный размер оплаты труда: понятие, экономическое и социальное значение, методы установления в мировой и отечественной практике.
28. Прожиточный минимум как основа минимальных государственных социальных гарантий: понятие, назначение, виды, методы определения.
29. Уровень и динамика заработной платы за годы социально-экономических преобразований в России: тенденции, причины и последствия. Дифференциация заработной платы по отраслям и секторам экономики, регионам и субъектам Российской Федерации.
30. Налоговый механизм регулирования доходов населения и оплаты труда: мировой опыт и отечественный опыт. НДФЛ. Налоговые вычеты: понятие, назначение, виды, размеры.
31. Индексация доходов и заработной платы: понятие, виды, масштабы в условиях современной России.
32. Уровень и качество жизни населения: сущность, виды, показатели, их характеризующие.
33. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): понятие, методика расчета, рейтинг стран. Место России в рейтинге стран по значению ИРЧП, причины и перспективы.
34. Денежные доходы и расходы населения: понятие, структура, особенности в условиях современной России.
35. Социальное неравенство: понятие, причины и последствия, пути преодоления, показатели, характеризующие его масштабы в стране. Кривая Лоренца и коэффициент Джини.
36. Бедность: понятие, виды, причины и последствия, показатели. Проблема бедности в современной России и пути ее преодоления.
37. Социально-трудовая политика государства, ее направления, приоритеты в условиях современной России. Модели социально-трудовой политики государства на примере зарубежных стран.
38. Социальное страхование: сущность, объекты и субъекты, виды, источники и размеры финансирования. Понятие и виды социальных рисков.
39. Социальная помощь: понятие, объекты и субъекты, виды и формы предоставления, источники финансирования.
40. Минимальные государственные социальные гарантии в сфере социально-трудовых отношений: понятие, функции, принципы предоставления, виды. Анализ ситуации с предоставлением минимальных государственных социальных гарантий в современной России.

41. Пенсия как форма существования заработной платы: понятие, виды трудовых пенсий. Проблемы и направления реформирования пенсионной системы Российской Федерации.
42. Система социальных пособий для работающих граждан: понятие, назначение, виды, размеры.

Экзаменационные билеты

Структура экзаменационного билета:

Экзаменационный билет содержит 3 задания: 2 теоретических вопроса и 1 задачу.

Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности профессиональных компетенций в части знаний, задача – в части умений и навыков.

Образец экзаменационного билета

Башкирский государственный университет	Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Институт экономики, финансов и бизнеса	Заочная форма обучения
Кафедра проектного менеджмента и бизнес-администрирования	Дисциплина «Экономика и управление человеческими ресурсами»

Экзаменационный билет № 1

1. Баланс трудовых ресурсов как инструмент планирования и использования трудовых ресурсов.
2. Налоговый механизм регулирования доходов населения и оплаты труда: мировой опыт и отечественный опыт. НДФЛ. Налоговые вычеты: понятие, назначение, виды, размеры.
3. Задача: В октябре 2017 года номинальная зарплата составляла 35039,5 рублей, а в октябре 2018 года – 36489, 5 рублей. За этот период цены на потребительские товары и услуги в среднем выросли на 7,1 %. Определите уровень реальной зарплаты в октябре 2018 года

И.о. зав. кафедрой



Е.И. Янгирова

Критерии оценивания на экзамене (для студентов заочной формы обучения):
– «отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов, умение применять теоретические знания при выполнении практического задания. Студент

без затруднений ответил на все дополнительные вопросы. Практическая часть работы выполнена полностью без неточностей и ошибок;

– «хорошо» выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности. При выполнении практической части билета допущены несущественные ошибки;

– «удовлетворительно» выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос. При решении допущены грубые ошибки;

– «неудовлетворительно» выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Обнаруживается отсутствие навыков применения теоретических знаний при выполнении практических заданий. Задача не решена. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература

1. Епишкин, И.А. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебное пособие / И.А. Епишкин, С.А. Шапиро; Министерство транспорта Российской Федерации, Российский университет транспорта (РУТ (МИИТ)), Институт экономики и финансов, Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами». – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 121 с.: ил., схем., табл. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9986-7; То же [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045>.

Дополнительная литература

2. Богомолова, Т.П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания): [16+] / Т.П. Богомолова, Э.А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245>.

3. Вишневская, Н. Г. Технология регулирования рынка труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н. Г. Вишневская; БашГУ. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. –

Электрон. версия печ. публикации. – Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. – URL: <https://elib.bashedu.ru/dl/read/VishnevskayTehnologiiRegulirovaniyRinkaTrudaUchPos.2014.pdf>

4. Вишневская, Н.Г. Рынок труда: опыт государственного регулирования [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н.Г. Вишневская, Л.В. Беззубко, А.Э. Галина; Башкирский государственный университет. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2016. – Электрон. версия печ. публикации. – Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. – URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/Vishnevskaja_Bezzubko_Galina_Rynok_truda_opyt_gosregulirovaniya_up_2016.pdf.

5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№	Наименование Интернет-ресурса	Ссылка (URL) на Интернет-ресурс
1	2	3
1	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации	www.rosmintrud.ru
2	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан	www.mintrudrb.ru
3	Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации	www.economy.gov.ru
4	Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Башкортостан	www.minecon.bashkortostan.ru
5	Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости	www.rostrud.ru
6	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики	www.gks.ru
7	Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан	www.bashstat.ru
8	Официальный сайт Международной организации труда	http://www.ilo.ru
9	Журнал «Человек и труд» (электронная версия)	http://www.chelt.ru
10	Журнал «Социальное партнерство»	http://www.oilru.com/sp/
11	Журнал «Социальная политика и социальное партнерство»	http://www.panor.ru/journals
12	Журнал «Труд и социальные отношения»	http://www.jornal-tiso.by.ru
13	Журнал «Вопросы экономики»	http://www.vopreco.ru
14	Журнал «Общество и экономика»	http://www.imepi- eurasia.ru/economika.php
15	Журнал «Народонаселение»	http://www.narodonaselenie.ru

16	Журнал «Управление персоналом» (электронная версия)	http://www.top-personal.ru
17	Онлайновый журнал «Управление персоналом»	http://www.hro.ru/hrm
18	Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс»	http://www.personal-mix.ru
19	Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»	www.zarplata.com
20	Журнал «Справочник кадровика»	http://www.kadrovik.ru
21	Газета «Работа для Вас»	http://www.job-today.ru
22	Газета «Труд»	http://www.trud.ru
23	Газета «Работа&зарплата»	http://www.zarplata.ru

Перечень ЭБС

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» – <https://biblioclub.ru/>.
2. Электронная библиотечная система «ЭБ БашГУ» – <https://elib.bashedu.ru/>.
3. Электронная библиотечная система издательства «Лань» – <https://e.lanbook.com/>.
4. Научная электронная библиотека (eLibrary) – <http://elibrary.ru/>.
5. База данных периодических изданий (на платформе East View). – <https://dlib.eastview.com/>.
6. Taylor and Francis – <http://www.tandf.>

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.

6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312	Лекции	Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры. 1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.

		<p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312</p>	<p>Практические / семинарские занятия</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, 122, 204, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312</p>	<p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация</p>	<p>Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.</p> <p>1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.</p> <p>3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус)</p>	<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.</p>
<p>Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: №№ 115, 118</p>	<p>-</p>	<p>115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.)</p> <p>118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге</p>

МИНОБРАНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Экономика и управление человеческими ресурсами»
на 1 курс
заочной формы обучения

Вид работы	Объем дисциплины
Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)	4 ЗЕТ / 144 часа
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических / семинарских	6
лабораторных	4
других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР)	1,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	117,8
Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)	9

Форма контроля: экзамен – 1 курс

№ п/п	Тема и содержание	Количество часов				Задания по самостоятельной работе студентов	Форма контроля самостоятельной работы студентов
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР		
1	2	3	4	5	6	7	8
Модуль 1. Теоретико-методологические основы управления человеческими ресурсами							
1	Экономика и управление человеческими ресурсами: понятийный аппарат и область исследования (рабочая сила, трудовые ресурсы, экономически активное и экономически неактивное население, персонал, кадровый потенциал, трудовой потенциал, человеческие ресурсы, подходы к управлению человеческими ресурсами)	1	1		19,8	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации; проверка тестов, задач
2	Человеческий капитал: теория и практика инвестиций в человеческий ресурс (теория Г. Беккера и Т. Шульца; структура человеческого капитала; виды инвестиций в человеческий капитал; мобильность работников и факторы, влияющие на нее; кругооборот человеческого капитала; кривые (профили) «возраст – доход»; модель индивидуальной отдачи от инвестиций в человеческий капитал)	1	1		18	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации; проверка тестов, задач, участие в групповом обсуждении (дискуссии по теме)
Модуль 2. Рыночный механизм регулирования трудовых ресурсов							
3	Рынок труда и механизм его функционирования. Занятость и безработица (понятие и концепции рынка труда; теория внутренних рынков труда; спрос и предложение на рынке труда; простая модель предложения труда; эффект дохода и эффект замещения; абсентеизм, сверхурочная работа, гибкая занятость; подоходный налог и социальная помощь и их влияние на предложение труда; безработица и предложение труда; простая модель спроса на труд; эластичность спроса на труд; спрос на труд и занятость в условиях неполного рабочего времени; спрос на труд в неприбыльных отраслях)	1	1	1	20	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации; проверка тестов, задач

№ п/п	Тема и содержание	Количество часов				Задания по самостоятельной работе студентов с указанием литературы, номеров задач	Форма контроля самостоятельной работы студентов
		ЛК	ПР/СЕМ	ЛР	СР		
1	2	4	5			7	9
4	Государственное регулирование рынка труда (подходы А.С. Пигу, А. Маршалла, Дж.М. Кейнса к регулированию рынка труда и занятости; история государственного регулирования занятости населения и зарубежный опыт; роль МОТ в регулировании занятости; Закон «О занятости населения в Российской Федерации»; активная и пассивная политика занятости, инструменты политики занятости; органы, функции и мероприятия органов государственного регулирования рынка труда в условиях современной России)	1	1	1	20	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации; проверка тестов, задач
Модуль 3. Регулирование доходов и заработной платы							
5	Государственное регулирование оплаты труда и политика доходов (минимальная зарплата и ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»); индексация заработной платы; налогообложение заработной платы; оплата труда работников бюджетной сферы; содержание, принципы, организация социального партнерства; генеральное соглашение, региональные соглашения, коллективные договоры и индивидуальные контракты; система трипартизма и опыт зарубежных стран)	1	1	1	20	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации; проверка тестов, задач
6	Социальная политика и социальная защита населения (социальные функции современного государства; социальная политика, социальная защита населения, субъекты, объекты, приоритеты, принципы; социальные риски, минимальные государственные социальные гарантии, социальное страхование, социальное вспомоществование (социальная помощь), уровень и качество жизни населения как индикаторы уровня его социальной защиты)	1	1	1	20	Изучение рекомендованной литературы, подготовка к семинарскому занятию, работа с электронными ресурсами	Выступления, доклады, презентации; проверка тестов, задач
ИТОГО		6	6	4	117,8		