

КОПИЯ

РУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

ИМЕНИ В.П.Чернова

РИУ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТЬЮ

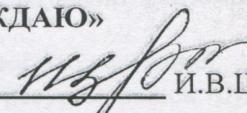
для специальности

«Менеджмент организации»

(наименование специальности)

квалификация - менеджер

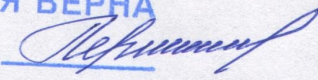
«УТВЕРЖДАЮ»

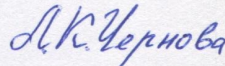
Проректор по учебной работе  И.В.Щербакова

Программа одобрена на заседании Ученого совета факультета управления
от 14. 01. 2011 г., протокол № 1.

Москва 2011

КОПИЯ ВЕРНА

подпись 





1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний и навыков в области организации и обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов, решения задачи сохранения и адаптации персонала к условиям рынка, а также по вопросам деятельности органов службы занятости, их взаимодействию с предприятиями в решении вышеперечисленных проблем.

Задачи дисциплины:

- дать студентам представление о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере России, об изменениях в занятости, формировании и развитии системы новых социально-трудовых отношений, становлении и функционировании рынка, о современных подходах к управлению занятостью населения;
- повысить на этой основе адаптированность студентов к рынку труда;
- помочь им эффективно включиться в систему новых социально-трудовых отношений;
- использовать полученные знания и навыки в будущей профессиональной деятельности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Данная учебная дисциплина относится к блоку дисциплин специализации, что означает формирование в процессе обучения у студента профессиональных знаний и компетенций в рамках специализации выбранного образовательного направления, определяющих готовность к самостоятельной производственной и научной деятельности выпускников.

Подготовка менеджеров высокого уровня в рыночных условиях в сфере труда в России невозможна без обучения их практическим действиям по управлению организацией с учетом реальностей рынка труда, ситуации в области занятости – безработицы.

Дисциплина “Управление занятостью” является составной частью системы подготовки специалистов в области менеджмента и базируется на совокупности таких дисциплин, как “Макроэкономика”, “Экономика и социология труда”, “Управление персоналом” и др.

Набор входящих знаний обеспечивает требуемый уровень знаний для целостного представления управления занятостью как важной составной части реализации стратегии развития предприятия в рыночных условиях; и его роли в создании условий для эффективной работы предприятия, повышения деловой активности и самоотдачи работника, сформировании положительного образа предприятия.

Приобретенные в процессе изучения дисциплины знания и практические навыки необходимы в профессиональной деятельности.

Студент должен обладать следующим набором компетенций, которые позволят усваивать теоретический материал учебной дисциплины и реализовывать практические задачи:

ОК1-3, ОК-5, ОК-6.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (согласно ГОС ВПО): ОК1-13, ОК-15, ОК-17, ОК-20, ПК1-9, ПК-13, ПК-14, ПК-17, ПК-25.

В результате освоения дисциплины студент должен

иметь представление:

- о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере России;
- изменениях в занятости, формировании и развитии системы новых социально-трудовых отношений;
- о современных подходах к управлению занятостью населения;
- об основных терминах и понятиях: трудовые ресурсы, рынок труда, занятость населения, виды занятости, безработица и виды безработицы;

знать:

- основные теории в области управления трудовыми ресурсами;
- принципы организации служб занятости, их функции;
- технологии управления трудовыми ресурсами, миграционными процессами, происходящими в стране;

уметь:

- применять подходы управления трудовыми ресурсами, позволяющие повысить эффективность использования трудовых ресурсов, а также методики расчета различных показателей.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Рабочая программа рассчитана на 100 часов. Из них 90 часов отводится на самостоятельную работу студента и 10 часов на лекции и практические занятия.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ (6 курс)

Наименование разделов и тем	Учебн. нагрузка студента, час.				
	Максимальная	Самостоятельная	Обязат. при очной форме обучения		
			Всего	В том числе:	
			Обзорно-устан. занятия	Лаб. раб, практич. занятия	
Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины “Управление занятостью”	10	10	-	-	-
Тема 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование.	10	10	-	-	-
Тема 3 Занятость населения и ее регулирование. Трудовая миграция	10	9	1	1	-
Тема 4. Понятие рынка труда: сущность, виды и модели.	10	9	1	1	-
Тема 5. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня	12	11	1	1	-
Тема 6. Государственное регулирование рынка труда и занятости	12	10	2	1	1
Тема 7. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	12	10	2	1	1
Тема 8. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Социальные гарантии	12	10	2	1	1
Тема 9. Международный опыт регулирования процессов занятости	12	11	1	1	-
Общая трудоемкость, часы	100	90	10	7	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины “Управление занятостью”

Понятие занятости и управления трудовыми ресурсами. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в условиях перехода к рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины. Место и роль дисциплины в системе подготовки специалистов по управлению персоналом. Структура дисциплины и ее взаимосвязь с другими дисциплинами.

Методы изучения дисциплины.

Тема 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование

Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человек труда. История формирования рынка трудовых ресурсов. Формирование рынка трудовых ресурсов. Формирование научного направления управления трудовыми ресурсами. Зарождение современных знаний в области трудовых ресурсов. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.

Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов: трудоспособное население в трудоспособном возрасте, экономически активное население, экономически неактивное население.

Количественные характеристики трудовых ресурсов. Абсолютные и относительные показатели численности, состава и естественного движения трудовых ресурсов.

Качественные характеристики трудовых ресурсов: показатели образовательного уровня, профессионально-квалификационной структуры.

Тема 3. Занятость населения и ее регулирование. Трудовая миграция

Занятость населения – понятие, формы, виды. Социально-экономическая сущность занятости. Новая концепция занятости в условиях формирования рыночной экономики с

социальной направленностью. Основные принципы занятости: исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к труду; ответственность государства за создание условий для реализации права граждан на труд. Полная, продуктивная, свободно избранная занятость.

Различные трактовки занятости: полная, неполная, эффективная, рациональная, потенциальная. Формы и виды занятости. Взаимосвязь потенциальной и фактической занятости. Проблемы, связанные с недозанятостью.

Статус в занятости. Отношения занятости. Эффективность занятости, ее характеристики: пропорции распределения трудовых ресурсов по характеру их участия в общественно полезной деятельности; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве; структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства; профессионально-квалификационная структура работающих. Занятость как элемент социально-экономической политики.

Трудовая миграция населения. Виды миграции: постоянная (безвозвратная), цикличная, маятниковая (челночная), эпизодическая; внешняя и внутренняя; самостоятельная и организованная. Вынужденная миграция. Нелегальная миграция. Основные показатели миграции рабочей силы. Причины и функции миграции. Тенденции и закономерности миграции. Социальные характеристики и динамика миграции в современных условиях. Миграционная политика.

Тема 4. Понятие рынка труда: сущность, виды и модели

Понятие рынка труда. Взаимосвязь понятий "занятость", "рынок труда" и "безработица".

Особенности рынка труда. Элементы рынка труда. Структура рынка труда: совокупный и текущий рынки труда. Характеристики механизма рынка труда: конъюнктура, конкуренция, инфраструктура, резервы рабочей силы. Взаимосвязь формирования и реализации спроса и предложения на рынке труда. Классификация рынков труда в зависимости от степени развитости рыночных отношений: фрагментарный (частичный), регулируемый, организованный и нерегулируемый (теневой) рынок труда. Виды рынков труда: внутренний и внешний, профессиональный и международный рынки труда, их соотношение. Сегменты рынка труда. Гибкость рынка труда. Модели рынков труда.

Структуризация рынков труда по региональному, демографическому и профессиональному признакам; ее влияние на дифференциацию политики на рынке труда.

Спрос и предложение на рынке труда. Факторы формирования рынка труда. Прогнозирование рынка труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда, показатели ее характеризующие: уровень удовлетворения работников организацией, уровень укомплектованности кадрами, средняя заработная плата, качество трудовых ресурсов организации, наличие льгот, местоположение организации.

Тема 5. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня

Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей. Причины возникновения безработицы. Характеристика основных типов безработицы. Естественная безработица: фрикционная, институциональная, добровольная. Вынужденная безработица: технологическая, структурная, циклическая, экономическая, региональная. Безработица различных социально-демографических групп: молодежная, женская, маргинальная. Характеристика, причины возникновения, тенденции. Продолжительность безработицы. Открытая и скрытая безработицы. Формы скрытой безработицы.

Методы, оценки и показатели безработицы. Естественная норма безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы.

Тема 6. Государственное регулирование рынка труда и занятости

Политика занятости. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Основные методы регулирования. Законодательные акты по занятости.

Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Механизм реализации государственной политики занятости. Пассивная и активная политики занятости. Основные меры пассивной политики занятости: регистрация ищущих работу, определение размера пособия по безработице, организация системы предоставления пособия по безработице, осуществление неденежных форм поддержки безработных и членов их семей и т.п. Комплекс мер, включаемых в активную политику занятости: помощь в трудоустройстве, содействие в профессиональной профориентации и профподготовке, развитие самозанятости, профессиональное консультирование и др.

Эффективность политики занятости на рынке труда. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу: высвобожденным с предприятий впервые и ищущим работу. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости. Государственный фонд занятости. Источники его формирования. Государственная служба занятости. Положение о службах занятости. Цели, функции и задачи службы занятости. Структура органов управления занятостью, их роль в регулировании занятости трудовых ресурсов. Обязанности государственных служб занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения: налоговый механизм, кредитная политика, финансовые штрафы, государственные субсидии.

Тема 7. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости

Роль предприятий в регулировании ситуации на региональном рынке труда. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Взаимосвязь этих служб с государственной службой занятости: информационная, методическая, по обеспечению кадрами и их подготовке.

Разработка программы (плана мероприятий) улучшения занятости и преодоления скрытой безработицы. Основные меры программы: 1) меры, направленные на сохранение и создание новых рабочих мест, организация оплачиваемых общественных работ, создание специальных рабочих мест для инвалидов и других лиц с ограниченной возможностью использования трудового потенциала; 2) меры, направленные на обучение и переобучение работников, развитие самозанятости и регулирование продолжительности рабочего времени, т.е. применение гибких форм занятости. Эффективность мероприятий по сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия в условиях перехода к рынку.

Участие работодателей в обеспечении занятости. Порядок оказания финансовой помощи работодателям по организации рабочих мест для обеспечения трудоустройства и занятости граждан. Налогообложение предприятий и его направленность на стимулирование занятости.

Тема 8. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Социальные гарантии

Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых). Основные критерии массового высвобождения работников, уровень безработицы и сроки приостановки высвобождения. Информация о массовом высвобождении.

Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.

Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу. Компенсации работникам, высвобождаемым с предприятий, из учреждений и организаций. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособия по безработице. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице гражданам со стажем работы, дающем право на пенсию по возрасту. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице. Размеры стипендий, выплачиваемых гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.

Тема 9. Международный опыт регулирования процессов занятости

Проблемы занятости-безработицы за рубежом. Динамика, уровень и факторы безработицы.

Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры.

Особенности различных стран в управлении занятостью: государственные программы занятости, финансирование занятости, службы занятости, модели занятости.

Общие черты программ занятости ОЭСР: программы по субсидированию найма на постоянную работу в частном секторе; программы по поддержке предприятий, создаваемых самими безработными; программы непосредственного создания рабочих мест в государственном или коммерческом секторе.

Проблемы занятости, связанные с молодежью. Контрактные системы обучения и профподготовки: контракты об адаптации к рабочему месту, о квалификации, о производственном ученичестве, контракты "занятость - солидарность"; программы, обеспечивающие профессиональную стажировку и обучение.

5.2. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Учебник – М.: Академия, 2008.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Учебник - М.: Проспект, 2009.
3. Знаменский, Д. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для магистров. – М. : Юрайт, 2013.
4. Кузнецов И.Н. Трудоустройство россиян за границей: практ. справ./ И. Н. Кузнецов. - М: Гросс-Медиа, 2009.
5. Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами: Учебник. – М. Юрайт, 2012
6. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник для вузов:. – М. : Юрайт, 2014.
7. Управление персоналом в России: история и современность : монография / Ред. А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2013.

Нормативно-правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями).
2. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 (с изменениями и дополнениями).

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ:

1. *Корнейчук Б.В.* Рынок труда. Учебник - М.: Гардарики, 2007.
2. *Роцин С.Ю. Разумова Т.О.* Экономика труда. Учебник - М.: Инфра. М, 2007.
3. *Тучков А.И.* Экономика труда. Учебник - М.: Экмос, 2007.

ИНФОРМАЦИОННО-ПОИСКОВЫЕ СИСТЕМЫ

1. <http://www.budgetrf.ru> – Бюджетная система РФ.
2. <http://www.chelt.ru> – Журнал «Человек и труд».
3. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики.
4. <http://www.fmsrf.ru> – Федеральная миграционная служба.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Не требуется.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИН

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Управление занятостью», составленный в соответствии с государственным образовательным стандартом, включает в себя пособие (в объеме 100 часов), комплект тестовых заданий (семинары, сборник вопросов, практическая и контрольная работы), самостоятельная письменная работа (экзаменационная), видеоролик с обзорной лекцией, которые способствует систематизации знаний, обеспечивая их глубину и прочность.

Программой дисциплины предусмотрено изучение вопросов, с которыми менеджеру приходится иметь дело в своей профессиональной деятельности: рынок труда, безработица, занятость, регулирование рынка труда и предпринимательства.

Знания теоретических основ управления занятостью позволяет специалистам эффективно руководить обеспечением занятости на предприятиях, рационально использовать трудовые ресурсы, разрабатывать эффективную управленческую политику организаций в современных условиях, реализовывать стратегические и тактические задачи сохранения и адаптации персонала к условиям рынка, а также эффективно решать вопросы деятельности органов службы занятости.

Обучение данному курсу основывается на принципах сознательности, активности, наглядности, систематичности, последовательности, прочности, научности, доступности и связи теории с практикой.

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет самостоятельной работы студентов путем знакомства с дополнительными источниками, нормативными актами и дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины. При изучении дисциплины обращается внимание студентов на ее прикладной характер, на то, где и когда изучаемые теоретические положения и практические навыки могут быть использованы в будущей практической деятельности.

Изучение материала ведется в форме, доступной пониманию студентов. Соблюдается единство терминологии и обозначений в соответствии с действующими государственными стандартами.

Промежуточный контроль знаний студентов осуществляется путем тестирования (комплект

тестовых заданий по дисциплине состоит из 218 вопросов), позволяющего определить качество теоретических знаний студентов по каждому разделу изучаемой дисциплины, способствующего определению навыков конкретизации, сравнения и обобщения теоретических и практических знаний в соответствии с поставленным заданием, оценке умения использовать полученные знания и навыки для анализа социально-экономических процессов и разработки проектов управленческих решений в практической деятельности. Итоговой формой контроля является экзаменационная работа, позволяющая оценить качество приобретенных студентами знаний и компетенций, определяемых содержанием дисциплины «Управление занятостью».

Разработчик: Малахова Т.А., к.э.н., доцент РИУ

Рецензент Пушкарёв Н.Ф. Иванов А.И., к.т.н., доцент РИУ

Утверждение рабочей программы учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	14.01.2011	Протокол № 1

Внесение изменений в рабочую программу учебной дисциплины

Уполномоченный орган (должностное лицо)	Дата принятия решения	№ документа
Ученый совет факультета управления	26.01.2012	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	17.01.2013	Протокол № 1
Ученый совет факультета управления	14.01.2014	Протокол № 1