

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)**

УТВЕРЖДАЮ



Первый
проректор – проректор
по учебной работе
Н.Н. Сухих
2017 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Миграционная и социальная политика в сфере труда

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2017

1 Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Миграционная и социальная политика в сфере труда» является формирование у студентов знаний, умений и навыков для успешной профессиональной деятельности выпускников в части формирования компетенций в области миграционной и социальной политики государства в сфере трудовых отношений, знаний о принципах, моделях и актуальных тенденциях современной миграционной и социальной политики в сфере труда в РФ и за рубежом.

Задачами освоения дисциплины являются:

формирование целостного представления о миграционной и социальной политике в сфере труда как части внутренней политики государства, о ее правовых, исторических, социальных основах;

формирование знаний о методах и критериях оценки социально-экономической эффективности миграционной и социальной политики в сфере труда;

формирование знаний о методах и критериях оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала, знаний о методах прогнозирования профессиональных рисков, методах анализа травматизма и профессиональных заболеваний;

выработка умения анализировать рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом для формирования миграционной и социальной политики в сфере труда;

обучение навыкам работы с внешними организациями, определяющими миграционную и социальную политику в сфере труда;

обучение технологиям применения результатов анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, для принятия управленческих решений в миграционной и социальной политике в сфере труда.

Обучающиеся должны быть подготовлены к выполнению профессиональных задач по обеспечению организаций в сфере миграционной и социальной политики кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческому и экономическому, а также информационно-аналитическому видам профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Миграционная и социальная политика в сфере труда» представляет собой дисциплину, относящуюся к вариативной (дисциплина по выбору) части Блока 1 дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), профилю «Управление персоналом организации».

Дисциплина «Миграционная и социальная политика в сфере труда» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин и прохождении практики: «Управление персоналом организации», «Трудоустройство персонала», «Организация службы управления персоналом на предприятиях транспорта», «Основы управленческого консультирования», «Персональный менеджмент», «Рынок труда», «Основы социальной работы», «Корпоративная социальная ответственность», «Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)».

Дисциплина «Миграционная и социальная политика в сфере труда» является обеспечивающей для прохождения практики: «Преддипломная практика».

Дисциплина изучается в 8 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<p>Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4)</p>	<p>Знать: источники информации для работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации)</p> <p>Уметь: работать с внешними организациями, определяющими миграционную и социальную политику в сфере труда.</p> <p>Владеть: приёмами взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации); методами сбора информации для работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации); навыками получения обратной связи для работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации).</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Владение методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умение применять их на практике (ПК-18)	<p>Знать: критерии оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала; методы оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала</p> <p>Уметь: применять в миграционной и социальной политике в сфере труда методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний</p> <p>Владеть: методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, применяемыми в миграционной и социальной политике в сфере труда; методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, применяемыми в миграционной и социальной политике в сфере труда.</p>
Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25)	<p>Знать: рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом, для формирования миграционной и социальной политики в сфере труда</p> <p>Уметь: анализировать рыночные и специфические риски, связанные с деятельностью по реализации функций управления персоналом, для формирования миграционной и социальной политики в сфере труда</p> <p>Владеть: технологиями применения результатов анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, для принятия управленческих решений в миграционной и социальной политике в сфере труда</p>

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестр
		8
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Контактная работа:	60	60
лекции	20	20
практические занятия	40	40
лабораторные работы	–	–

курсовой проект (работа)	–	–
Самостоятельная работа студента	66	66
Промежуточная аттестация	Зачет с оценкой 18	Зачет с оценкой 18

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОПК-4	ПК-18	ПК-25		
Тема 1. Миграционная политика: основные понятия, история и институты	25	+	+	+	Л, ПЗ, СРС, ВК	Т, У, Д
Тема 2. Социальная политика: основные теории, категории, направления и институты	25	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, У, Д
Тема 3. Демографическая и семейная политика	26	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, У, Д
Тема 4. Государственная политика в сфере занятости и доходов населения.	25	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, У, Д
Тема 5. Политика в областях: образования, здравоохранения и пенсионного обеспечения	25	+	+	+	Л, ПЗ, СРС	Т, У, Д
Итого	126					
Промежуточная аттестация	18					ЗаО
Итого по дисциплине	144					

*Сокращения: Л – лекция, ПЗ (С) – практическое занятие (семинар), СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, У – устный опрос, Т – тест, Д – доклад, ЗаО – зачет с оценкой.

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего часов
Тема 1. Миграционная политика: основные понятия, история и институты	4	8	13	25
Тема 2. Социальная политика: основные теории, категории, направления и институты	4	8	13	25
Тема 3. Демографическая и семейная политика	4	8	14	26
Тема 4. Государственная политика в сфере за-	4	8	13	25

Наименование темы дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего часов
нтяости и доходов населения				
Тема 5. Политика в областях: образования, здравоохранения и пенсионного обеспечения	4	8	13	25
Всего по дисциплине	20	40	66	126
Промежуточная аттестация	–	–	–	18
Итого по дисциплине	–	–	–	144

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Миграционная политика: основные понятия, история и институты

Сущность и содержание миграционной политики. Основные принципы и понятия миграционной политики. Особенности и направления миграционной политики в сфере труда. Миграционная политика как отрасль междисциплинарных исследований. Институты миграционной политики. История становления миграционной политики в сфере труда в России и за рубежом. Современные модели миграционной политики в сфере трудовых отношений.

Миграционные процессы в России. Миграция внутренняя и внешняя. Миграция общая, экономическая и трудовая. Миграция регистрируемая и нелегальная. Национально-этнический состав иммигрантов в Россию. Потребность в миграции. Влияние объемов и структуры миграций на ситуацию на рынке труда. Исторические этапы в динамике иммиграций и их особенности. Развитие миграционного законодательства в России.

Тема 2. Социальная политика: основные теории, категории, направления и институты

Понятие, цели и задачи социальной политики. Основные категории и теории социальной политики. Отрасли и направления социальной политики. Субъекты социальной политики. История социальных учений. Модели социальной политики. Типы социальной политики (мировой и российский опыт). Особенности социальной политики в пост-индустриальном обществе. Этапы социальной политики в современной России. Институты, определяющие суть социальной политики (формальные и неформальные) и специфика их влияния.

Взаимодействие физических и юридических лиц с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации): приёмы взаимодействия, методы сбора информации.

Технологии применения результатов анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, для принятия управленческих решений в миграционной и социальной политике в сфере труда.

Тема 3. Демографическая и семейная политика

Демографические процессы, параметры и прогнозы. Социально-экономические последствия современного режима воспроизводства поколений в России и зарубежных странах. Инструменты и возможности общества и государства воздействовать на процессы развития семьи и количественные параметры демографического поведения.

Особенности российской модели рождаемости и смертности. Социальные и экономические факторы, влияющие на уровень и динамику рождаемости. Региональные различия в уровне и динамике рождаемости.

Концепции (модели) современной демографической и семейной политики в развитых странах. Семейная политика. Социально-демографические типы семей. Влияние экономической и социальной политики на положение семей и рост рождаемости. Социальные расходы, пособия и материальная поддержка семей с детьми. Семейная политика и бедность семей с детьми.

Тема 4. Государственная политика в сфере занятости и доходов населения

Определение политики в сфере труда. Регулирование трудовых отношений. Институциональная политика в сфере труда. Ситуация в сфере труда и методы ее анализа. Спрос и предложение труда. Уровень занятости, уровень безработицы и заработной платы. Структура и динамика экономической активности населения. Особенности российской модели рынка труда. Виды программ занятости. Методы оценки эффективности программ занятости. Региональные аспекты рынка труда и политики на рынке труда в России. Государственная политика занятости населения в РФ: основные направления, проблемы и перспективы реализации политики занятости в РФ. Политика противодействия безработицы.

Содержание, механизмы и основные направления осуществления политики в сфере доходов и заработной платы. Методы исчисления доходов населения, прожиточных минимумов, паритета покупательной способности. Социально-экономическая природа понятия бедности. Критерии уровня бедности. Динамика уровня бедности в России за годы реформ. Основные формы проявления бедности. Возможные направления реформирования в сфере социальной защиты населения.

Тема 5. Политика в областях: образования, здравоохранения и пенсионного обеспечения

Роль государства в сфере образования. Проблемные точки в политике образования: государственные гарантии, реформирование, источники финансирования, доступность и качество.

Организация здравоохранения. Организационно-экономическая структура отрасли. Типы, виды и уровни медицинской помощи. Роль государства в сфере здравоохранения. Проблемные точки в политике здравоохранения: государственные гарантии, реформирование, источники финансирования, доступность и качество. Обязательное и добровольное медицинское страхование.

Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний. Критерии и методы оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

История формирования пенсионных систем. Классификация пенсионных программ по способу финансирования выплат, механизму их расчета и субъекту управления. Модели государственных систем пенсионного обеспечения. Критерии эффективности пенсионных систем на микро- и макро-уровне. Солидарные (распределительные) пенсионные системы. Пенсионные системы как системы пенсионного страхования. Накопительные пенсионные системы. Обязательное и добровольное пенсионное накопление. Проблемы современной пенсионной системы и направления ее реформирования.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
1	1. История становления социальной политики в сфере труда в России. 2. История развития миграционной политики в сфере труда за рубежом. 3. История становления социальной политики в сфере труда в России. 4. История развития миграционной политики в сфере труда за рубежом.	8
2	5. История демографической и семейной политики в сфере труда в России и за рубежом. 6. Правовые и институциональные основы социальной политики в сфере труда в РФ. 7. Правовые и институциональные основы миграционной политики в сфере труда в РФ. 8. Правовые и институциональные основы демографической и семейной политики в сфере труда в РФ.	8
3	9. Оценка эффективности политики занятости в регионах РФ. 10. Оценка эффективности политики занятости в странах СНГ. 11. Оценка эффективности политики занятости за рубежом. 12. Оценка эффективности политики занятости в Санкт-Петербурге.	8
4	13. Практическое освоение навыков работы с научно-исследовательским периодическим изданием (журнал «Социальная политика и социальное партнерство») 14. Анализ и обсуждение проблемы обеспечения занятости и реализации трудовых прав молодежи как социально уязвимой категории населения. 15. Анализ и обсуждение особенностей реализации принципа гендерного равноправия в социальной политике в сфере труда различных государств.	8

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо-емкость (часы)
	16. Анализ и обсуждение особенностей реализации прав меньшинств в социальной политике в сфере труда различных государств	
5	17. Оценка эффективности решений принимаемых в отношении проблемы трудовой миграции в контексте целей и приоритетов социальной политики в сфере труда в РФ и в странах СНГ. 18. Оценка эффективности решений принимаемых в отношении проблемы трудовой миграции в контексте целей и приоритетов социальной политики в сфере труда за рубежом. 19. Политика в сфере образования и здравоохранения – мировой опыт. 20. Политика в сфере пенсионного обеспечения – мировой опыт.	8
Итого по дисциплине		40

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам: 1. Социальная политика как отрасль междисциплинарных исследований. 2. Модели социальной политики в сфере труда Лит.: [1–6]	13
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам: 3. Современные модели социальной политики в сфере трудовых отношений 4. Конституционные основы социальной политики в сфере труда в Российской Федерации Лит.: [1–6]	13
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам: 5. Социальная политика в сфере труда в РФ и нормы международного трудового права 6. Недостатки трудового законодательства РФ и предложения по их изменению Лит.: [1–6]	14

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
4	7. Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам: 8. Проблема трансформации пенсионной системы в современной России 9. Сущность, причины возникновения и разновидности трудовой миграции Лит.: [1–6]	13
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам: 10. Социальная политика и социальное партнерство 11. Распределение как способ трудоустройства молодежи: советский опыт и возможности применения в современной России. Лит.: [1–6]	13
Итого по дисциплине		66

5.7 Курсовые работы

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1 Пиджаков, А.Ю. **Государственно-правовое регулирование социальной работы в условиях мегаполиса (на примере Санкт-Петербурга):** Монография / А. Ю. Пиджаков, Е. В. Нечуйкина. - СПб. : ГУГА, 2007. - 232с. Количество экземпляров: 20.

2 Бритвина, И.Б. **Миграция и эффективность массовой коммуникации** [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / И.Б. Бритвина. — Электрон. дан. — Екатеринбург : УрФУ, 2014. — 162 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98644>. — Загл. с экрана — свободный.

3 Флоринский, Ю.Ф. **Миграция и рынок труда** [Электронный ресурс]: доклад / Ю.Ф. Флоринская [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2015. — 108 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/74904>. — Загл. с экрана — свободный.

б) дополнительная литература:

4 Крысова, Е.В. **Социальная работа с мигрантами** [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.В. Крысова, В.П. Шалаев. — Электрон. дан. — Йошкар-Ола : ПГТУ, 2016. — 104 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/90172>. — Загл. с экрана — свободный.

5 Сухов, А.Н. **Миграция в Европе и ее последствия** [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Н. Сухов, С.А. Трыканова. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2016. — 216 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/85956>. — Загл. с экрана — свободный.

6 Ермолаев, М.Б. **Трудовая миграция в регионе: модели анализа и прогнозирования** [Электронный ресурс]: учебное пособие / М.Б. Ермолаев. — Электрон. дан. — Москва : Финансы и статистика, 2004. — 200 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/53757>. — Загл. с экрана — свободный.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

7 **Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cfin.ru/> — свободный.

8 **Научный журнал «Социальная работа»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ssopir.ru/> — свободный.

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

9 **Официальный сайт компании "КонсультантПлюс"** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный.

10 **Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU»** [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/> — свободный.

11 **Электронно-библиотечная система издательства «Лань»**. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/> — свободный.

12 **Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ»**. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> — свободный.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебные аудитории Университета для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с расписанием учебных занятий, включая учебную аудиторию № 365 им. д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К. и методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363. В Университете имеются помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Помещения, используемые обучающимися для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Ин-

тернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К., используется для проведения занятий лекционного типа (в группах до 40 человек), занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Данная аудитория оснащена оборудованием: проектором AserX1261 P (1024x768, 3700:1, +/-40 28 Db Lamp: 4000 HRS, case), ноутбуком HP 630 B800/2G/320Gb/, HD6329/DVDRW/Int/15.6, HDWiFi/BT/Cam/6c/Bag, Экран Lumien Master Picture Matte White FiberGlass152cm.

Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363 используется для проведения занятий семинарского типа (в группах до 20 человек), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также как помещение для самостоятельной работы студентов. Методический кабинет имеет оборудование: экран, Ноутбук Lenovo, проекторCasioXJ-F210WN, комплектация компьютера с монитором LG 23EN43T-B=, принтер HP LaserJet, ксерокс Canon.

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Для проведения занятий лекционного типа по дисциплине предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины, включая комплекты презентаций по темам дисциплины и др. материалы.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета, библиотека; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Рабочее место преподавателя также оснащено персональным компьютером с установленной СПС «Консультант Плюс» и доступом к ресурсам сети «Интернет», в том числе интернет-сайту Университета.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый для дисциплины: Microsoft Windows 7 Professional (лицензия № 46231032 от 4 декабря 2009 г.); Microsoft Windows 8.1 Pro

(лицензия № 66373655 от 28 января 2016 г.); ADOBE ACROBAT PROFESSIONAL 9_0 (лицензия № 4400170412 от 13 января 2010 года).

8 Образовательные и информационные технологии

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии: входной контроль, лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студентов.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, видеоматериалы.

Практические занятия (семинары) по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Практические занятия (семинары) предназначены для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Практические занятия (семинары) предполагают исследование актуальных проблем по темам дисциплины.

Главной целью практического занятия является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины.

Самостоятельная работа студента (обучающегося) является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях. Самостоятельная работа подразумевает выполнение учебных заданий.

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предпо-

лагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии мультимедиа (PowerPoint).

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде «зачета с оценкой».

Текущий контроль успеваемости обучающихся включает устные опросы (У), тесты (Т) и доклады (Д) по темам дисциплины.

Устный опрос проводится на практических занятиях в течение не более 10 минут с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся.

Контроль выполнения тестов, выдаваемых на самостоятельную работу, преследует собой цель своевременного выявления плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации. Проверка выданных тестов проводится не реже чем один раз в две недели.

Обсуждение докладов (научных сообщений, выступлений с наглядной презентацией информации) студентов проходит в рамках практических занятий (семинаров) по темам дисциплины. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при заслушивании докладов, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом студент может обращаться к записям конспекта и лекций, непосредственно к первоисточникам, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде «зачета с оценкой» на 8 семестре. «Зачет с оценкой» позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. «Зачет с оценкой» предполагает ответ на теоретические вопросы из перечня вопросов, вынесенных на зачет. К моменту сдачи «зачета с оценкой» должны быть благополучно пройдены предыдущие формы контроля. Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на занятиях, посещаемость занятий, оценки за практические работы, выполнение самостоятельных заданий.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов

Применение балльно-рейтинговой оценка текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов в данной рабочей программе дисциплины не предусмотрено.

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы формирования компетенций	Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания
Этап формирования знаний	Проверка конспектов лекций, проверка готовности к практическим занятиям (семинарам), проверка выполнения самостоятельной работы.
Этап освоения умений	Организация устных опросов, оценка активности в обсуждении докладов на занятиях.
Этап овладения навыками	Проведение тестирования, защита результатов аналитических выкладок, моделирование управленческих процессов или проблемных ситуаций.

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся, который включает устные опросы, тесты и доклады по темам дисциплины.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Тест (Т)	«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов. «Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов. «Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов. «Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.
Устный опрос (У)	«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос. «Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы. «Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы. «Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.
Доклад (Д)	«Отлично»: обучающийся делает доклад, полностью соответствующий требованиям. «Хорошо»: обучающийся делает доклад, частично соответствующий требованиям. «Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад, частично

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
	<p>соответствующий требованиям с незначительными ошибками.</p> <p>«Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям.</p> <p>Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.</p>

*Окончательная оценка (по «академической» шкале) по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого оценочного средства. Данная оценка по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся учитывается во время промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

По итогам освоения данной дисциплины проводится промежуточная аттестация обучающихся в форме "зачета с оценкой" и предполагает устный ответ студента по билетам на теоретические и практические вопросы из перечня.

"Зачет с оценкой" является заключительным этапом изучения данной дисциплины и имеет целью проверить и оценить учебную работу студентов, уровень полученных ими знаний, умение применять их к решению практических задач, овладение практическими навыками в объеме требований образовательной программы на промежуточном этапе формирования компетенций по данной дисциплине.

В итоге проведенного "зачета с оценкой" студенту выставляется оценка. Экзаменатор несет личную ответственность за правильность выставленной оценки и оформления экзаменационной ведомости и зачетной книжки.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

В учебном плане рефератов и курсовых работ не предусмотрено.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам

Управление персоналом организации

- 1 Проблемы кадрового обеспечения службы управления персоналом на отечественных предприятиях.
- 2 Планирование потребностей организации в персонале: методы и горизонты.
- 3 Аутплейсмент. Стратегия и тактика социально-экономической поддержки высвобожденного персонала организации.
- 4 Основные группы персонала предприятия.
- 5 Служба персонала в современной организации: статус, функции, полномочия.

Трудоустройство персонала

- 1 Процедура оформления приёма на работу: нормативная база и этапы.

- 2 Модели поведения кандидатов на этапе собеседования.
- 3 Особенности трудоустройства и управления карьерой иностранных граждан.
- 4 Испытательный срок.
- 5 Процедура оформления приёма на работу: нормативная база и этапы.

Организация службы управления персоналом на предприятиях транспорта

- 1 Содержание процесса отбора персонала и этапы отбора персонала на предприятиях транспорта.
- 2 Методы отбора персонала, их надежность на предприятиях транспорта.
- 3 Внешние источники подбора персонала на предприятиях транспорта.
- 4 Современные функции службы управления персоналом предприятия транспорта.
- 5 Система документов, регламентирующих трудовые отношения на государственном уровне и на уровне предприятия.

Основы управленческого консультирования

- 1 Источники и пути получения фактических данных для анализа консультантом.
- 2 Цели, задачи и сущность управленческого консультирования.
- 3 Основные источники и этапы развития управленческого консультирования в России.
- 4 Специфика взаимодействия консультанта и клиента, принципы взаимодействия.
- 5 Методы работы с клиентом.

Персональный менеджмент

- 1 Сущность и функции персонального менеджмента.
- 2 Основы самоорганизации и тайм-менеджмента.
- 3 Техника и методы персонального менеджмента.
- 4 Модель качеств менеджера, способного управлять собой.
- 5 Самомаркетинг и управление профессиональной карьерой.

Рынок труда

- 1 Рынок труда: понятие, инфраструктура и механизмы регулирования.
- 2 Теории рынка труда и занятости.
- 3 Классификации рынков труда.
- 4 Основные показатели и факторы, характеризующие демографическую составляющую рынка труда.
- 5 Международная рабочая сила: движение, последствия миграции, критерии дифференциации, конкурентоспособность.

Основы социальной работы

(Корпоративная социальная ответственность)

1 Социальная защита населения – система мероприятий, осуществляемых государственными и общественными организациями по обеспечению:

- а) гарантированных минимальных достаточных условий жизни, поддержанию жизни и деятельностного существования человека;
- б) необходимых и достаточных условий жизни и профессиональной деятельности человека;
- в) качества жизни человека в соответствии с международными и европейскими стандартами.

2 В практическом отношении социальная защита предполагает использование:

- а) двухступенчатой системы правовых актов – федерального и регионального законодательства;
- б) системы норм, закрепленных законодательно на государственном уровне;
- в) гарантий и норм, закрепленных законодательно и в подзаконных актах на государственном уровне.

3 Безработные и незанятые граждане; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, а также беременные женщины относятся к группе граждан, нуждающихся в социальной защите:

- а) трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте;
- б) нетрудоспособные граждане в трудоспособном возрасте;
- в) граждане в возрасте младше трудоспособного;
- г) лица старше трудоспособного возраста;
- д) иные граждане, нуждающиеся в социальной помощи.

4 Экономическая справедливость как принцип социальной защиты означает:

- а) государство выступает гарантом обеспечения социально-приемлемого уровня жизни тем, кто не может достичь этого самостоятельно;
- б) социально-экономическую поддержку тех, кто не может участвовать в экономических отношениях по объективным причинам;
- в) социальное обеспечение всех нуждающихся и попавших в трудную жизненную ситуацию.

5 В соответствии с Семейным кодексом РФ ребенок имеет права:

- а) воспитываться в семье;
- б) на защиту и обеспечение потребностей, защиту здоровья;
- в) на проживание в помещении, где живет его семья;
- г) на сохранение своей индивидуальности, на имя, на общение с родными;
- д) на собственность, алименты, пенсии, пособия, предусмотренные законом;

- е) на квалифицированную юридическую помощь;
- ж) на социальную опеку и попечительства.

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

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«5» - «отлично»
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; под-	«4» - «хорошо»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		тверждение изученного известными фактами и сведениями	
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«3» - «удовлетворительно»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются не значительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«2» - «неудовлетворительно»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в не-	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение задний творческого уровня	«5» - «отлично»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
	знакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«5» - «отлично»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«3» - «удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций, а также оценки по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Вопросы:

1 Определите, что из перечисленного является субъектом социальной политики в сфере труда, а что – ее объектом: работники и их объединения, региональные службы занятости, предприниматели, правительство РФ, губернатор Санкт-Петербурга, трудовые мигранты?

2 Объясните, почему социальная политика как область научных исследований является междисциплинарной? Перечислите научные направления, методы которых применяются в изучении социальной политики в сфере труда?

3 Определите степень практической значимости изучения дисциплины «Социальная политика в сфере труда» в процессе вашей профессиональной подготовки?

4 Перечислите основные принципы социальной политики в сфере труда и раскройте их содержание.

5 Объясните, каким образом идеи классического либерализма влияли на развитие британской социальной политики в конце XVIII – начале XX в.?

6 Приведите примеры, подтверждающие или опровергающие следующее высказывание: «Целью активного проведения социальной политики в сфере труда в СССР в 1920–30-е гг. являлось усиление влияния партии на различные сферы жизни общества».

7 Перечислите признаки социального государства. Укажите причины, способствовавшие массовому формированию государств «всеобщего благосостояния» в СССР и странах запада после Второй мировой войны.

8 Докажите, что современной российской социальной политике в сфере труда свойственен государственный патернализм.

9 Определите, какие из перечисленных уровней отечественной социальной политики в сфере труда соответствуют административно-территориальному делению Российской Федерации: федеральный, краевой, региональный, областной, муниципальный, городской?

10 Укажите причины, по которым потребовалась замена КЗОТ Трудовым кодексом РФ?

11 Определите, в какой степени ТК РФ как основной нормативный документ, регулирующий взаимоотношения в трудовой сфере, соответствует современной социально-экономической ситуации.

12 Докажите, что сотрудничество России и МОТ оказывает положительное воздействие на развитие отечественной социально-трудовой сферы или приведите аргументы, опровергающие данный тезис.

13 Дайте определение понятий «минимальный размер оплаты труда» и «прожиточный минимум». Объясните, чем вызвано несоответствие этих двух показателей.

14 Обозначьте приоритетные направления политики занятости РФ.

15 Охарактеризуйте основные направления реорганизации российской пенсионной системы.

16 Перечислите основные функции региональных служб занятости.

17 Перечислите основные разновидности трудовой миграции и причины ее возникновения.

18 Обоснуйте наличие взаимосвязи между процессом трудовой миграции и степенью эффективности политики занятости, проводимой в стране или регионе.

19 Охарактеризуйте явление, известное как «утечка мозгов» и предложите свои варианты создания благоприятных условий для возвращения отечественных специалистов из-за рубежа.

20 Оцените эффективность реализации программы возвращения соотечественников в Россию, используя статистические данные.

Тесты:

1 Государство воздействует на процессы миграции с целью нейтрализовать отрицательные эффекты, регулируя следующие показатели:

- а) количество иммигрантов;
- б) финансовое положение иммигрантов;
- в) половозрастную структуру;
- г) продолжительность пребывания в стране;
- д) профессиональную структуру;
- е) семейное положение.

2 Какая из перечисленных категорий мигрантов является на настоящий период наиболее многочисленной:

- а) иммигранты, легально въезжающие в страну;
- б) работники - мигранты по контракту;
- в) нелегальные иммигранты;
- г) беженцы.

3 Иммиграционная квота - это:

- а) суммарное количество эмигрантов и иммигрантов за год;
- б) установленное законом предельное количество иммигрантов, которое могут въехать в какую-либо страну;
- в) доля эмигрантов в численности постоянного населения страны;
- г) разница между количеством иммигрантов и эмигрантов за год.

4 Допуск к работе иностранцев (безвизовиков) можно осуществить:

- а) После подачи документов на оформление разрешения на работу
- б) После получения разрешения на работу
- в) После даты, указанной в договоре как дата его вступления в силу

5 В течение 7-ми рабочих дней с какого момента необходимо поставить иностранного работника на миграционный учет?

- а) Со дня въезда в Россию
- б) Со дня прибытия по месту работы или месту проживания
- в) Со дня прибытия в пункт назначения

6 Кто из иностранных граждан освобожден от миграционного учета на 90 дней с даты въезда?

- а) Граждане Таджикистана
- б) Граждане Украины
- в) Граждане Белоруссии и Казахстана

Темы докладов:

- 1 Сущность и содержание социальной политики, ее конкретно-исторический характер.
- 2 Социально-экономическая политика: общее и особенное.
- 3 Теоретические основы и задачи социальной политики как науки.
- 4 Формы и средства воздействия социальной политики на развитие общества и человека.
- 5 Трехуровневая ориентация социальной политики и парадигмы.
- 6 Нравственно-гуманистические основы социальной политики.
- 7 Основные модели и типы социальной политики: отечественный и мировой опыт.
- 8 Поиск современной концепции социальной политики российского государства.
- 9 Субъекты социальной политики в их историческом развитии.
- 10 Муниципальная власть как субъект социальной политики.
- 11 Социальное государство и гражданское общество.
- 12 Становления социального государства в России: особенности, проблемы, перспективы.
- 13 Практика функционирования социального государства в западных странах.
- 14 Проблема становления социального государства в России.
- 15 Социальная политика и развитие человеческого потенциала в России.
- 16 Социальная справедливость, ее сущность и функции как цели критерия социальной политики.
- 17 Социальная политика и образование.
- 18 Культура и социальная политика: взаимосвязь и взаимозависимость.
- 19 Политика в области семьи, материнства и детства.
- 20 Система учреждений социального обслуживания семьи детей: характеристика их деятельности.
- 21 Специфика развития социальной инфраструктуры в стране и регионах. Проблемы управления инфраструктурой.
- 22 Особенности и социально-экономические последствия внешнего миграционного обмена России: эмиграция и иммиграция.
- 23 Организационно-политическое и правовое обеспечение миграционной политики на федеральном и региональном уровне.
- 24 Социально-трудовая сфера России: состояние, приоритеты, перспективы.
- 25 Критерии и показатели эффективности социальной политики.
- 26 Взаимосвязь социальной политики и рынка труда.
- 27 Безработица как фактор социально-психологической фрустрации и социальной напряженности. Типы безработицы.

28 Основные факторы и условия формирования социально-партнерских отношений в обществе.

29 Зарубежный опыт социального партнерства. Конвенции и рекомендации международной организации труда (МОТ).

30 Механизмы реализации социальной политики и их нормативно-правовая база.

31 Социальные доктрины в программах современных политических партий России.

32 Социальная защита населения.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1 Сущность и содержание миграционной политики. Основные принципы и понятия миграционной политики.

2 Особенности и направления миграционной политики в сфере труда.

3 Миграционная политика как отрасль междисциплинарных исследований.

4 Институты миграционной политики.

5 История становления миграционной политики в сфере труда в России и за рубежом.

6 Современные модели миграционной политики в сфере трудовых отношений.

7 Миграционные процессы в России.

8 Миграция внутренняя и внешняя. Миграция общая, экономическая и трудовая. Миграция регистрируемая и нелегальная.

9 Национально-этнический состав иммигрантов в Россию. Потребность в миграции. Влияние объемов и структуры миграций на ситуацию на рынке труда.

10 Исторические этапы в динамике иммиграций и их особенности.

11 Развитие миграционного законодательства в России.

12 Понятие, цели и задачи социальной политики. Основные категории и теории социальной политики.

13 Отрасли и направления социальной политики. Субъекты социальной политики.

14 История социальных учений.

15 Модели социальной политики.

16 Типы социальной политики (мировой и российский опыт).

17 Этапы социальной политики в современной России.

18 Институты, определяющие суть социальной политики (формальные и неформальные) и специфика их влияния.

19 Взаимодействие физических и юридических лиц с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации): приёмы взаимодействия, методы сбора информации.

20 Технологии применения результатов анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, для принятия управленческих решений в миграционной и социальной политике в сфере труда.

21 Демографические процессы, параметры и прогнозы.

22 Социально-экономические последствия современного режима воспроизводства поколений в России и зарубежных странах.

23 Инструменты и возможности общества и государства воздействовать на процессы развития семьи и количественные параметры демографического поведения.

24 Особенности российской модели рождаемости и смертности.

25 Социальные и экономические факторы, влияющие на уровень и динамику рождаемости.

26 Концепции (модели) современной демографической и семейной политики в развитых странах.

27 Семейная политика. Социально-демографические типы семей. Влияние экономической и социальной политики на положение семей и рост рождаемости.

28 Социальные расходы, пособия и материальная поддержка семей с детьми. Семейная политика и бедность семей с детьми.

29 Определение политики в сфере труда. Регулирование трудовых отношений.

30 Институциональная политика в сфере труда. Ситуация в сфере труда и методы ее анализа.

31 Спрос и предложение труда. Уровень занятости, уровень безработицы и заработной платы.

32 Структура и динамика экономической активности населения.

33 Особенности российской модели рынка труда.

34 Виды программ занятости. Методы оценки эффективности программ занятости.

35 Региональные аспекты рынка труда и политики на рынке труда в России.

36 Государственная политика занятости населения в РФ: основные направления, проблемы и перспективы реализации политики занятости в РФ. Политика противодействия безработицы.

37 Содержание, механизмы и основные направления осуществления политики в сфере доходов и заработной платы.

38 Методы исчисления доходов населения, прожиточных минимумов, паритета покупательной способности.

39 Социально-экономическая природа понятия бедности. Критерии уровня бедности. Динамика уровня бедности в России за годы реформ. Основные формы проявления бедности.

40 Возможные направления реформирования в сфере социальной защиты населения.

41 Роль государства в сфере образования.

- 42 Проблемные точки в политике образования: государственные гарантии, реформирование, источники финансирования, доступность и качество.
- 43 Организация здравоохранения. Организационно-экономическая структура отрасли.
- 44 Типы, виды и уровни медицинской помощи.
- 45 Роль государства в сфере здравоохранения.
- 46 Проблемные точки в политике здравоохранения: государственные гарантии, реформирование, источники финансирования, доступность и качество.
- 47 Обязательное и добровольное медицинское страхование.
- 48 Методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методы анализа травматизма и профессиональных заболеваний.
- 49 Критерии и методы оценки социально-экономической эффективности мероприятий по охране труда и здоровья персонала.
- 50 История формирования пенсионных систем.
- 51 Классификация пенсионных программ по способу финансирования выплат, механизму их расчета и субъекту управления.
- 52 Модели государственных систем пенсионного обеспечения.
- 53 Критерии эффективности пенсионных систем на микро- и макроуровне.
- 54 Солидарные (распределительные) пенсионные системы. Пенсионные системы как системы пенсионного страхования.
- 55 Накопительные пенсионные системы.
- 56 Обязательное и добровольное пенсионное накопление.
- 57 Проблемы современной пенсионной системы и направления ее реформирования.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению лекционных занятий:

- при прочтении лекции студент руководствуется рабочей программой дисциплины;
- в процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к текущему контролю и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины;
- целесообразно по итогам лекции сформулировать кратко и лаконично выводы, записать их;
- в конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся по подготовке к практическим занятиям (семинарам):

Указания к ответам на устные вопросы:

- полнота и глубина освещения вопроса в соответствии с содержанием лекционного материала;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты различных медиаформатов);
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Указания к содержанию и оформлению устных докладов:

- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей текстовой и иллюстративный материал (цифровые виртуальные объекты);
- представление в PowerPoint тезисов сообщения и иллюстративных материалов к нему; указание библиографического списка, ссылок, используемых при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы студентов:

Рекомендуемые формы самостоятельной работы студентов:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по тексту;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- подготовка презентаций.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 18 января 2016 г., протокол № 7.

Разработчики:

к.э.н.

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

 Кадикина А.А.

Заведующая кафедрой № 3 «Истории и управления персоналом»:

к.э.н., доцент

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующей кафедрой)

 Иванова М.О.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО:

к.э.н., доцент

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП ВО)

 Иванова М.О.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 20 января 2016г, протокол № 3.

С изменениями и дополнениями от 30 августа 2017 г., протокол № 10 (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»).