

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**

**Факультет менеджмента**

**Кафедра государственного и корпоративного управления**



УТВЕРЖДАЮ  
Председатель НМС,  
профессор по учебной работе,  
профессор

*Н.Н. Павелко*  
Н.Н. Павелко

«16» апреля 2018 г.

**Б1.Б.22**

**РЫНОК ТРУДА**

рабочая программа по дисциплине  
для студентов направления подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) образовательной программы  
«Управление персоналом организации»

**квалификация (степень) выпускника  
«БАКАЛАВР»**

Краснодар  
2018

Рабочая программа по дисциплине «Рынок труда» для студентов направления подготовки **38.03.03 Управление персоналом**, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации»/сост. С.С. Малхасьян, канд. экон. наук, доцент. – Краснодар: Академия ИМСИТ, 2018.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом организации», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Составитель:

кандидат экономических наук, доцент



С.С. Малхасьян

Рабочая программа рассмотрена и рекомендована на заседании кафедры государственного и корпоративного управления от «12» марта 2018 г. протокол № 8.

Зав. кафедрой государственного и корпоративного управления,  
канд. экон. наук, доцент



С.А. Мусиенко

Рабочая программа утверждена на заседании Научно-методического совета Академии от «16» апреля 2018 г. протокол № 8.

Согласовано:

Проректор по качеству образования,  
доцент



К.В. Писаренко

Рецензенты:

М.Г. Феодоров, директор ООО «ГорРемСтрой Управление», г. Краснодар

Е.М. Поддубный, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО	7
3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины	8
4. Содержание и структура дисциплины	17
4.1 Содержание разделов дисциплины	17
4.2 Структура дисциплины	17
4.3 Лабораторные работы	20
4.4 Практические занятия (семинары)	20
4.5 Курсовая работа	21
4.6 Самостоятельное изучение разделов дисциплины	21
5. Образовательные технологии	23
5.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях	26
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	26
7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	28
7.1 Основная литература	28
7.2 Дополнительная литература	28
7.3 Периодические издания	28
7.4 Интернет-ресурсы	28
7.5 Методические указания и материалы по видам занятий	29
8. Условия реализации программы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	30
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	30

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Рынок труда является одним из наиболее значимых механизмов, обеспечивающих темпы и характер развития как экономики государства, так и отдельного региона. Уровень экономической активности населения, занятости и безработицы находятся в зависимости не только от уровня развития рыночных отношений, но и от эффективности мер государственного регулирования рынка труда и сферы занятости.

В последние годы проблема регулирования рынка труда остро стоит перед органами государственного управления, так как для большинства российских регионов характерны высокий уровень безработицы среди молодежи, низкая трудовая мобильность экономически активного населения, структурный дисбаланс спроса и предложения, несоответствие качества трудовых ресурсов региона потребностям его экономики. Данные процессы протекают на фоне неблагоприятных демографических тенденций и усиливаются под влиянием мировых экономических кризисов 2008 и 2014 гг. Несмотря на то, что в период с 2000 по 2016 гг. число занятых в Российской Федерации выросло, уровень безработицы сократился, на первый план вышла проблема обеспеченности российской экономики необходимыми для ее развития трудовыми ресурсами в долгосрочной перспективе.

**Цель преподавания дисциплины:** изучение теории и практики функционирования рынка труда как важнейшей социально-экономической сферы, экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда, методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами, их развитием.

### **Учебные задачи дисциплины:**

- раскрыть сущность рынка труда, механизм его функционирования, структуру, виды, сегменты, факторы спроса и предложения рабочей силы, цену труда;
- изучить занятость трудоспособного населения как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики;
- выявить причины, виды и формы безработицы, ее социально-экономические последствия и способы их минимизации;
- исследовать мобильность трудовых ресурсов и естественного социально-профессионального движения населения, территориальной подвижности, в том числе трудовой миграции;
- сформировать навыки анализа и прогноза демографических процессов для получения информации о количественных аспектах предложения труда;
- развить навыки решения задач и анализа проблемных ситуаций в области рынка труда;
- изучить государственную политику в сфере занятости и социальной поддержки безработных.

### **Основные научные понятия, термины (дефиниции):**

*Адресность политики занятости* – направленность политики занятости на конкретную группу (группы) населения. Эффективность адресности рассматривается в двух аспектах: горизонтальная эффективность, т.е. способность системы охватить всех, на кого рассчитана данная политика (недопущение пропусков в охвате); вертикальная эффективность, т.е. способность системы как таковой охватывать только определенную группу (например, недопущение утечки пособий группам, которым эти пособия не причитаются).

*Активная политика занятости* – совокупность мер, направленных на снижение уровня безработицы. Включает в себя субсидирование создания новых рабочих мест, переподготовку безработных, организацию новых рабочих мест для безработных (через систему общественных работ). Противопоставляется пассивной политике занятости.

*Аутплейсмент* – форма расторжения трудового договора между организацией и работником, при которой увольняемому оказывается помощь в дальнейшем трудоустройстве в оптимальные сроки и при благоприятствующих условиях найма на новом рабочем месте.

*Безработица* – статус субъекта рынка труда. По определению Международной организации труда безработным считается любой, кто на данный момент не имеет работы, ищет работу и готов приступить к ней.

*Зарегистрированная безработица* – незанятые, ищущие работу и взятые на учет – то же, что и широкое определение. В противоположность этому узкое определение безработицы включает только тех, кто ранее имел работу и зарегистрирован как безработный.

*Застрахованная безработица* по обследованию (опросу) рабочей силы – оценочная величина, основанная на опросе выборки из трудоспособного населения по критерию МОТ.

*Скрытая безработица* – количество работников, занятых в производстве, но в действительности являющихся излишними. *Структурная безработица* вызывается структурной перестройкой экономики, ликвидацией устаревших отраслей и профессий.

*Биржа труда (центр занятости)* – учреждение, осуществляющее посреднические услуги при трудоустройстве безработных и лиц, желающих переменить работу

*Внешний рынок труда* – рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; предполагает привлечение работников из-за его пределов.

*Внутренний рынок труда* – рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; предполагает внутрифирменное перемещение работников.

*Воспроизводство населения* – постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

*Вторичная занятость* – дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника.

*Гибкий рынок труда* – качественно новое состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости, повышенной гибкости в вопросах приема и увольнений, снижающих издержки на персонал.

*Государственное регулирование рынка труда* – регулирование органами государственного управления функционирования субъектов рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу

*Движение рабочей силы* – социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, а также ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями страны.

*Демографические коэффициенты* – отношение числа происшедших в населении событий к средней численности населения, продуцировавшего эти события в соответствующем периоде времени.

*Дискриминация на рынке труда* – неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному принципу и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

*Достойный труд* – труд высокой производительности и качества, в хороших условиях, доставляющий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои способности и мастерство, труд, который приносит достойный доход и при котором права трудящихся защищены.

*Естественное движение населения* – обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем.

*Естественный прирост населения* – абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших за определенный промежуток времени.

*Занятость как экономическая категория* – совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

*Конкуренция на рынке труда* – борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей – за квалифицированную рабочую силу.

*Коэффициент замещения* – отношение дохода в период получения пособия к чистому доходу в период работы. Высокий коэффициент замещения является для не имеющего работы лица стимулом оставаться безработным.

*Миграция населения* – процесс перемещения людей через границы тех или иных административно-территориальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему.

*Минимум прожиточный* – минимальный размер денежных средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека при данном уровне социально-экономического развития страны.

*Наемный работник* – физическое лицо, которое обязуется на основании договора или равнозначного ему правового отношения исполнять определенные обязанности на службе у других. (В отличие от термина «трудящиеся» термин «наемные работники» имеет юридическую, а не идеологическую подоплеку.)

*Пенсия* – ежемесячные денежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установленного законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кормильца, а также по другим основаниям, право на получение которой определяется по условиям и нормам, установленным законодательством конкретной страны.

*Политика доходов* – государственная политика, направленная на перераспределение доходов населения через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей дохода и социальных выплат отдельным категориям населения.

*Полная занятость* – состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

*Пособия по безработице* – денежные пособия лицу, потерявшему работу. Предоставление такого пособия обычно обусловлено активными усилиями безработного по поиску новой вакансии.

*Привлечение персонала* – вербовка и отбор персонала с целью покрытия количественной и качественной нетто-потребности в персонале с учетом места и времени возникновения данной потребности. Различают внутреннее (сверхурочные, перераспределение работ, перемещения) и внешнее (дополнительный наем, лизинг персонала) привлечение персонала.

*Профессиональная ориентация* – ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

*Работодатель* – с юридической точки зрения, данный термин определяется через термин «наемный работник»: работодателем является физическое или юридическое лицо, нанявшее на работу как минимум одного наемного работника.

*Рабочая сила* – способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ.

*Рынок труда* – динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства и механизм ее самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

*Рынок труда*, в узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности.

*Рынок труда*, в широком смысле – это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

*Сегментация рынка труда* – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, субрынки, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Сегментами рынка труда являются первичный и вторичный рынки труда.

*Самозанятость* – трудовая активность без формальных трудовых отношений (с работодателем или в качестве работодателя), мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т.д. Следует отличать от занятости в домашнем хозяйстве, которая не причисляет человека к экономически активному населению.

*Социальная защита* – совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, – право на достойный человек уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства рабочей силы и гармоничного развития личности.

*Социальное обеспечение* – система закрепленных в законодательстве социально-экономических мероприятий, гарантирующих материальное обеспечение граждан в старости, в период временной нетрудоспособности, при потере кормильца в семье.

*Социальный сектор* – собирательный термин, охватывающий политику и программы в таких сферах, как занятость и безработица, поддержание благосостояния, здравоохранение, образование и обучение.

*Стоимость рабочей силы* – объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

*Трипартизм* – взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и правительством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах.

*Труд* – целесообразная деятельность, функционирование рабочей силы.

*Функция трудоустройства* – связь между потоком трудоустроенных безработных (за год, квартал, месяц) и величинами безработицы и вакансий в предшествующем периоде. Показывает, насколько эффективен процесс трудоустройства. Обычно предполагается, что функция характеризуется снижающей отдачей на масштаб, т.е. при росте числа безработных и вакансий число трудоустроенных растет медленнее.

*Экономически активное население* – население в трудоспособном возрасте, входящее в состав рабочей силы, сумма занятых и безработных.

*Эффективная занятость* – занятость населения, которая обеспечивает достойные доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО**

Дисциплина предназначена для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» и входит в базовую часть учебного плана Б1.Б.22. Изучение дисциплины связано с такими дисциплинами как «Основы финансового менеджмента», «Управление персоналом организации», «Экономика управления персоналом».

Она является практическим курсом, углубляющим ранее полученные знания в области управления персоналом хозяйствующих субъектов, учета, анализа, управления, придающим практическую направленность и системность изученным предметам в рамках осваиваемого направления.

Освоение данной дисциплины необходимо для формирования знаний, умений и навыков в области профессиональной деятельности и для решения профессиональных задач предусмотренных ФГОС ВО направления 38.03.03. Управление персоналом и рабочим учебным планом академии.

### 3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины в соответствии с видами профессиональной деятельности, согласно учебного плана, на которые ориентирована ОПОП бакалавра, должны быть решены следующие профессиональные задачи и сформированы следующие общекультурные (ОК), общепрофессиональные (ОПК), профессиональные (ПК):

<i>Показатели оценивания</i>	<i>Критерии оценивания компетенций</i>	<i>Шкала оценивания</i>
<b>ОК-3 - способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности.</b>		
<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия и модели неоклассической и институциональной микроэкономической теории, макроэкономики и мировой экономики;</li> <li>– основные модели микроэкономической теории;</li> <li>– виды ресурсов и принципы их использования.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели;</li> <li>– использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации).</li> <li>– проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели;</li> <li>– использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации).</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия и модели неоклассической и институциональной микроэкономической теории, макроэкономики и мировой экономики;</li> <li>– основные модели микроэкономической теории;</li> <li>– виды ресурсов и принципы их использования.</li> </ul>	<p><b><i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i></b></p>
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей,</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия и модели неоклассической и институциональной микроэкономической теории, макроэкономики и мировой экономики;</li> <li>– основные модели микроэкономической теории;</li> </ul>	<p><b><i>Средний уровень (хорошо)</i></b></p>



<p>собственников ресурсов и государства.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– виды ресурсов и принципы их использования.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели;</li> <li>– использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации).</li> <li>– проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели;</li> <li>– использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации).</li> </ul>	
	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия и модели неоклассической и институциональной микроэкономической теории, макроэкономики и мировой экономики;</li> <li>– основные модели микроэкономической теории;</li> <li>– виды ресурсов и принципы их использования.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели;</li> <li>– использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации).</li> <li>– проводить анализ отрасли (рынка), используя экономические модели;</li> <li>– использовать экономический инструментарий для анализа внешней и внутренней среды бизнеса (организации).</li> </ul> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства.</li> <li>– экономическими методами анализа поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства.</li> </ul>	<p><b>Высокий уровень (отлично)</b></p>



<p>- комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в аспекте социальной политики и социальной защиты.</p> <p>Владеть:</p> <p>- методикой анализа практики применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.</p> <p>- навыками оперирования содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права в аспекте корпоративной и социальной ответственности.</p> <p>- методикой анализа практики применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в аспекте социальной политики и социальной защиты.</p>	<p>МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность.</p> <p>- комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в аспекте социальной политики и социальной защиты.</p>	
	<p>Знать:</p> <p>- содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.</p> <p>- критерии социально-ответственного поведения предприятия и содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность.</p> <p>- содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в аспекте социальной политики и социальной защиты.</p> <p>Уметь:</p> <p>- комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.</p> <p>- интерпретировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) как элемента, формирующего социальную ответственность.</p> <p>- комментировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в аспекте социальной политики и социальной защиты.</p> <p>Владеть:</p> <p>- методикой анализа практики применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права</p>	<p><b>Высокий уровень (отлично)</b></p>

	<p>(Конвенция МОТ и др.) в части, относящейся к организации труда.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оперирования содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права в аспекте корпоративной и социальной ответственности.</li> <li>- методикой анализа практики применения основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) в аспекте социальной политики и социальной защиты.</li> </ul>	
<p><b>ОПК-8: способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты.</b></p>		
<p><b>Знать:</b> - основные типы управленческих решений и подходы к их выполнению.</p> <p><b>Уметь:</b> - ориентироваться в процессе принятия организационно-управленческих решений.</p> <p><b>Владеть:</b> - способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты</p>	<p><b>Знать:</b> - основные типы управленческих решений и подходы к их выполнению.</p>	<p><i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i></p>
	<p><b>Знать:</b> - основные типы управленческих решений и подходы к их выполнению.</p> <p><b>Уметь:</b> - ориентироваться в процессе принятия организационно-управленческих решений.</p>	<p><i>Средний уровень (хорошо)</i></p>
	<p><b>Знать:</b> - основные типы управленческих решений и подходы к их выполнению.</p> <p><b>Уметь:</b> - ориентироваться в процессе принятия организационно-управленческих решений.</p> <p><b>Владеть:</b> - способностью находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовность нести ответственность за их результаты</p>	<p><i>Высокий уровень (отлично)</i></p>

**ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике**

<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации концепции кадровой политики.</li> <li>- основы стратегического управления персоналом;</li> <li>- основы управления интеллектуальной собственностью.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации концепции кадровой политики.</li> <li>- основы стратегического управления персоналом;</li> <li>- основы управления интеллектуальной собственностью.</li> <li>- основы стратегического управления персоналом;</li> <li>- основы управления интеллектуальной собственностью.</li> </ul>	<p><b><i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i></b></p>
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации;</li> <li>- анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.</li> <li>- ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью.</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации концепции кадровой политики.</li> <li>- основы стратегического управления персоналом;</li> <li>- основы управления интеллектуальной собственностью.</li> <li>- основы стратегического управления персоналом;</li> <li>- основы управления интеллектуальной собственностью.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации;</li> <li>- анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.</li> <li>- ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью.</li> <li>- ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью.</li> </ul>	<p><b><i>Средний уровень (хорошо)</i></b></p>
<p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации.</li> <li>- базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации концепции кадровой политики.</li> <li>- основы стратегического управления персоналом;</li> <li>- основы управления интеллектуальной собственностью.</li> <li>- основы стратегического управления персоналом;</li> <li>- основы управления интеллектуальной собственностью.</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации;</li> </ul>	<p><b><i>Высокий уровень (отлично)</i></b></p>

<p>- базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом. эффективности управления персоналом.</p>	<p>- анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.  - ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью.  - ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью.  Владеть:  - технологиями и инструментами разработки и реализации кадровой политики организации.  - базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки  - базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом. эффективности управления персоналом.</p>	
<p><b>ПК-14 Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике.</b></p>		
<p><b>Знать:</b>  - составляющие анализа экономических показателей деятельности организации.  <b>Уметь:</b>  - анализировать экономические показатели деятельности организации.  <b>Владеть:</b>  - способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей организации.</p>	<p><b>Знать:</b>  - составляющие анализа экономических показателей деятельности организации.</p>	<p><i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i></p>
	<p><b>Знать:</b>  - составляющие анализа экономических показателей деятельности организации.  <b>Уметь:</b>  - анализировать экономические показатели деятельности организации.</p>	<p><i>Средний уровень (хорошо)</i></p>
	<p><b>Знать:</b>  - составляющие анализа экономических показателей деятельности организации.  <b>Уметь:</b>  - анализировать экономические показатели деятельности организации.  <b>Владеть:</b></p>	<p><i>Высокий уровень (отлично)</i></p>

	- способностью разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей организации.	
<b><i>ПК-25: способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.</i></b>		
<p>Знать: - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> <p>Уметь: - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> <p>Владеть: - готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений.</p>	<p>Знать: - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p>	<b><i>Низкий (пороговый) уровень (удовлетворительно)</i></b>
	<p>Знать: - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> <p>Уметь: - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p>	<b><i>Средний уровень (хорошо)</i></b>
	<p>Знать: - основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> <p>Уметь: - анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.</p> <p>Владеть: - готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений.</p>	<b><i>Высокий уровень (отлично)</i></b>

Освоение дисциплины «Рынок труда» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом, **область профессиональной деятельности**, которых включает:

- разработка философии, концепции, кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- кадровое планирование и маркетинг персонала;
- найм, оценка, аудит, контроллинг и учет персонала;
- социализация, профориентация, адаптация и аттестация персонала;
- трудовые отношения; управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом персонала;
- управление этическими нормами поведения, организационной культурой, конфликтами и стрессами;
- управление занятостью; организация, нормирование, регламентация, безопасность, условия и дисциплина труда;
- мотивация и стимулирование персонала;
- социальное развитие персонала;
- работа с высвобождающимся персоналом;

Освоение дисциплины «Рынок труда» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом, **объектами профессиональной деятельности**, которых являются:

- службы управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы в промышленности, торговле, на транспорте, в банковской, страховой, туристической и других сферах деятельности, в том числе научно-исследовательских организаций;
- службы управления персоналом государственных и муниципальных органов управления;
- службы занятости и социальной защиты населения регионов и городов, кадровые агентства;
- организации, специализирующиеся на управленческом и кадровом консалтинге и аудите.

Освоение дисциплины «Рынок труда» обеспечивает подготовку бакалавров по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом, подготовленных к решению ряда следующих **профессиональных задач** в соответствии с **видами профессиональной деятельности**, на которые ориентирована ОПОП:

**1) организационно-управленческая и экономическая деятельность:**

- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;
- планирование кадровой работы и маркетинг персонала;
- обеспечение организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки;
- организация профессиональной ориентации и трудовой адаптации молодых специалистов, деятельность по их закреплению и рациональному использованию;
- участие в разработке стратегии профессионального развития персонала;
- организация и контроль подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации и стажировки персонала;
- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;
- мотивация и стимулирование труда персонала, в том числе оплата труда;

**2) информационно-аналитическая деятельность:**

- анализ рынка труда;
- прогнозирование и определение потребности в персонале;
- анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;



– изучение профессиональных, деловых и личностных качеств работников с целью рационального их использования;

– анализ социальных процессов и отношений в организации;

– анализ системы и процессов управления персоналом организации;

– использование автоматизированных информационных технологий управления персоналом;

**3) социально-психологическая деятельность:**

– осуществление социальной работы с персоналом;

– участие в разработке и внедрении планов социального развития организации;

– формирование трудового коллектива (групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат);

– управление этикой деловых отношений, конфликтами и стрессами;

– предупреждение личной профессиональной деформации и профессионального выгорания;

#### 4. Содержание и структура дисциплины

##### 4.1 Содержание разделов дисциплины

Таблица 1- Содержание разделов дисциплины

№ раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля	Формируемые компетенции
1	МОДУЛЬ 1. Трудовой потенциал как основа формирования рынка труда	выполнение домашнего задания (ДЗ), тестирование (Т)	ОК-3, ОПК-3
2	МОДУЛЬ 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства экономики	выполнение домашнего задания (ДЗ), тестирование (Т)	ПК-1, ПК-14
3	МОДУЛЬ 3. Занятость и безработица как форма проявления рынка труда	выполнение домашнего задания (ДЗ), тестирование (Т)	ПК-1, ПК-25
4	МОДУЛЬ 4. Мобильность и миграция на рынке труда	выполнение домашнего задания (ДЗ), тестирование (Т)	ОПК-8, ПК-14

##### 4.2 Структура дисциплины

Объем учебной дисциплины и виды учебной работы.

Таблица 2 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы ОФО

Вид учебной работы	Всего часов/зачетн. ед.	Семестр 6
<b>Общая трудоемкость (часы, зачетные единицы)</b>	108/3	108/3
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего</b>	49,3/1,37	49,3/1,37
Аудиторные работы, всего	48/1,33	48/1,33
в том числе:		
лекции	16/0,44	16/0,44
практические занятия (ПЗ)	32/0,89	32/0,89

Контактная работа по промежуточной аттестации (КАЭ)	0.3/0.01	0.3/0.01
Консультации перед экзаменом (Конс)	1/0,03	1/0,03
<b>Самостоятельная работа в семестре, всего:</b>	<b>24/0,67</b>	<b>24/0,67</b>
в том числе:		
Изучение теоретического материала, подготовка к аудиторным занятиям	12/0,33	12/0,33
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, рубежному контролю и т.д.)	12/0,33	12/0,33
<b>Самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)</b>	<b>34,7/0,96</b>	<b>34,7/0,96</b>
<b>Вид промежуточного контроля по дисциплине</b>	Экзамен	Экзамен

Таблица 3 - Объем учебной дисциплины и виды учебной работы ЗФО

Вид работы	Трудоемкость, часов (зач.ед.)		
	Всего часов/зачетн. ед.	2 курс 2 сессия	3 курс 1 сессия
<b>Общая трудоемкость (часы, зачетные единицы)</b>	108(3)	36/1	72/2
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего</b>	14,3/0,40	2/0,6	12,3/0,34
Аудиторная работа, всего:	14/0,40	2/0,6	12/0,34
<i>Лекции (Л)</i>	4/0,11	2/0,6	2/0,06
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>	10/0,28	-	10/0,28
Контактная работа по промежуточной аттестации (КАЭ)	0.3/0,1	-	0.3/0,01
<b>Самостоятельная работа в семестре, всего:</b>	<b>85/2,36</b>	<b>34/0,9</b>	<b>51/1,42</b>
Самостоятельное изучение разделов	45/1,25	8/0,3	37/1,03
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, рубежному контролю и т.д.)	40/1,1	26/0,6	14/0,39
<b>Самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)</b>	<b>8,7/0,24</b>	<b>-</b>	<b>8,7/0,24</b>
<b>Вид промежуточного контроля по дисциплине</b>	Экзамен	-	Экзамен

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины для студентов очной формы обучения (ОФО), заочной формы обучения (ЗФО)

Таблица 4 - Разделы дисциплины, изучаемые студентами ОФО,

№ Раз- дела	Наименование разделов	Контактная работа/ контактные часы*				Самостоя- тельная рабо- та	Кон- троль
		Всего	Аудиторная работа		Конс, КАЭ		
			Л	ПЗ			
6 семестр							
1	МОДУЛЬ 1. Трудовой потенциал как основа формирования рынка труда	12	4	8		6	8
2	МОДУЛЬ 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства экономики	12	4	8		6	8
3	МОДУЛЬ 3. Занятость и безработица как форма проявления рынка труда	12	4	8		6	8
4	МОДУЛЬ 4. Мобильность и миграция на рынке труда	12	4	8		0,3	10,7
	Итого: 108	49,3	16	32	1	0,3	34,7

Таблица 5 - Разделы дисциплины, изучаемые студентами ЗФО

№ Раз- дела	Наименование модулей	Контактная работа/ контактные часы*				Самостоя- тельная работа	Кон- троль	
		Всего	Аудиторная работа		Конс, КАЭ			
			Л	ПЗ				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2 курс 2 сессия								
1	МОДУЛЬ 1. Трудовой потенциал как основа формирования рынка труда	2	2				34	
	Итого: 36	2	2				34	
3 курс 1 сессия								
2	МОДУЛЬ 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства экономики	4	2	2			17	1
3	МОДУЛЬ 3. Занятость и безработица как форма проявления рынка труда	6		6			17	1
4	МОДУЛЬ 4. Мобильность и миграция на рынке труда	2		2			17	6,7

Итого: 72,3	12	2	10	0,3		51	8,7
Всего: 108	14	4	10	0,3		85	8,7

\*Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

### 4.3 Лабораторные работы

В рамках изучения дисциплины «Рынок труда» лабораторные работы не предусмотрены рабочим учебным планом академии.

### 4.4 Практические занятия (семинары)

*Семинар* (от латинского *seminarium* «рассадник»; переноси «школа») — это особая форма учебно-теоретических занятий которая, как правило, служит дополнением к лекционному курсу. Семинар обычно посвящен детальному изучению отдельной темы.

Этапы подготовки к семинару:

- проанализируйте тему семинара, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировано его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на семинаре получить на них ответы.

*Практическое занятие* — это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях. Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий — упражнений, задач и т. п. — под руководством и контролем преподавателя.

Таблица 6 - Содержание и структура дисциплины «Рынок труда», практические занятия по формам обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр ОФО / ЗФО	ОФО, (часы)	ЗФО, (часы)
1	Раздел 1. Рынок труда как наука о труде 1.1 Теоретические основы экономики и социологии труда 1.2 Труд как социально-экономическая категория	ОК-3, ОПК-3	6/5	8	
2	Раздел 2. Рынок труда (теория и практика) 2.1 Классификация субъектов и объектов рынка труда 2.2 Государственное регулирование рынка труда 2.3 Спрос и предложение рабочей силы на	ПК-1, ПК-14	6/5	8	2

	рынке труда				
3	Раздел 3. Доходы, уровень и качество жизни населения 3.1 Теории доходов и расходов населения в рыночной экономике 3.2 Методы измерения доходов населения 3.3 Расходы населения в рыночной экономике	ПК-1, ПК-25	6/5	8	6
4	Раздел 4. Социальная политика государства 4.1 Классификация моделей социальной защиты 4.2 Социальные стандарты и нормативы 4.3 Базовые модели социальной политики	ОПК-8, ПК-14	6/5	8	2
	Итого:			32	10

#### 4.5 Курсовая работа

В рамках изучения дисциплины «Рынок труда» выполнение курсовых работ не предусмотрено рабочим учебным планом академии.

#### 4.6 Самостоятельное изучение разделов дисциплины

Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающимися представлены в таблице 7.

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Рынок труда» в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита научно-исследовательского проекта.

Контроль качества выполнения самостоятельной (домашней) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных научно-исследовательских проектов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией.

Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Таблица 7 – Формы и методы самостоятельной работы по дисциплине «Рынок труда»

№ п/п	Наименование разделов	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
1	МОДУЛЬ 1. Трудовой потенциал как основа формирования рынка труда	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП)	Опрос, защита исследовательского проекта (ИП)
2	МОДУЛЬ 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства экономики	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП)	Опрос, защита исследовательского проекта (ИП)

3	МОДУЛЬ 3. Занятость и безработица как форма проявления рынка труда	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП)	Опрос, защита исследовательского проекта (ИП)
4	МОДУЛЬ 4. Мобильность и миграция на рынке труда	выполнение домашнего задания (ДЗ), написание и защита исследовательского проекта (ИП)	Опрос, защита исследовательского проекта (ИП)

Методические указания по выполнению научно-исследовательского проекта по дисциплине «Рынок труда».

Формой осуществления и развития науки является научное исследование, т. е. изучение с помощью научных методов явлений и процессов, анализа влияния на них различных факторов, а также, изучение взаимодействия между явлениями, с целью получения убедительно доказанных и полезных для науки и практики решений с максимальным эффектом.

Цель научного исследования – определение конкретного объекта и всестороннее, достоверное изучение его структуры, характеристик, связей на основе разработанных в науке принципов и методов познания, а также получение полезных для деятельности человека результатов, внедрение в производство с дальнейшим эффектом.

Основой разработки каждого научного исследования является методология, т. е. совокупность методов, способов, приемов и их определенная последовательность, принятая при разработке научного исследования. В конечном счете, методология – это схема, план решения поставленной научно-исследовательской задачи.

Процесс научно - исследовательской работы состоит из следующих основных этапов:

1. Выбор темы и обоснование ее актуальности.
2. Составление библиографии, ознакомление с законодательными актами, нормативными документами и другими источниками, относящимися к теме проекта (работы).
3. Разработка алгоритма исследования, формирование требований к исходным данным, выбор методов и инструментальных средств анализа.
4. Сбор фактического материала в статистических органах, на предприятиях различных форм собственности, в рыночных структурах и других организациях.
5. Обработка и анализ полученной информации с применением современных методов финансового и хозяйственного анализа, математико-статистических методов.
6. Формулировка выводов и выработка рекомендаций.
7. Оформление работы (проекта) в соответствии с установленными требованиями.

При выборе темы работы (проекта) полезно также принять во внимание следующие факторы:

- личный научный и практический интерес студента;
- возможность продолжения исследований, проведённых в процессе выполнения научно-исследовательской работы (проекта) по другим дисциплинам и иным научным работам;
- наличие оригинальных творческих идей;
- опыт публичных выступлений, докладов, участия в конференциях, семинарах;
- научную направленность кафедры и т.д.

### **Примерная тематика научно-исследовательских работ (проектов)**

1. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда.
3. Структура трудовых ресурсов и трудоспособный возраст в Российской Федерации.
4. Качественная и количественная характеристика населения и трудовых ресурсов.
5. Сущность и стадии процесса воспроизводства рабочей силы
6. Демографические аспекты воспроизводства трудового потенциала
7. Сущность и роль рынка труда в развитии рыночной экономической системы
8. Субъекты, объекты и конъюнктура рынка труда.

9. Инфраструктура рынка труда.
10. Виды рынка труда.
11. Сегментация рынка труда по различным критериям.
12. Причины сегментирования рынка труда на такие сегменты, как «ядро», «периферия», «безработные»

## **5. Образовательные технологии**

В процессе освоения дисциплины «Рынок труда» используются следующие образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы:

### **1. Стандартные методы обучения:**

- проблемная лекция;
- информационная лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные и/или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение указанных выше письменных или устных заданий, работа с литературой и др.

### **2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

- обсуждение подготовленных студентами научно-исследовательских работ (проектов);
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп.

Тематический план освоения дисциплины «Рынок труда», описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения ОПОП ВО направление 38.03.03 Управление персоналом с применяемыми образовательными технологиями представлен в таблице 8.

Таблица 8 - Образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы, применяемые для освоения дисциплины «Рынок труда»

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
МОДУЛЬ 1. Трудовой потенциал как основа формирования рынка труда	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества Воспроизводство рабочей силы	ОК-3, ОПК-3	<b>Знать:</b> основные понятия: труд, безработные, жизнедеятельность <b>Уметь:</b> принимать профессиональные решения в сфере управления трудом с учетом экономических и социальных последствий <b>Владеть:</b> экономическими методами анализа поведения потребителей, собственников, ресурсов и государства	– информационные лекции; – практические занятия; – письменные домашние задания; – самостоятельная работа студентов.
МОДУЛЬ 2. Рынок труда в системе рыночного хозяйства экономики	Рынок труда как подсистема социально-трудовых отношений Виды, сегменты и модели рынка труда Факторы формирования рынка труда, его модели	ПК-1, ПК-14	<b>Знать:</b> спрос и предложение рабочей силы <b>Уметь:</b> оценивать мобильность рабочей силы <b>Владеть:</b> экономическими методами анализа поведения потребителей, собственников, ресурсов и государства	– проблемная лекция; – информационные лекции; – практические занятия.
3. МОДУЛЬ 3. Занятость и безработица как форма проявления рынка труда	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики Безработица в экономике России	ПК-1, ПК-25	<b>Знать:</b> сущность анализа и исследования безработицы <b>Уметь:</b> отражать типичные экономические ситуации на рынке труда <b>Владеть:</b> навыками извлечения необходимой информации по проблемам занятости и безработицы РФ	– практические занятия; – письменные и устные домашние задания; – расчетно-аналитические, расчетно-графические задания; – работы студенческих исследовательских групп.



<p>4. МОДУЛЬ 4. Мобильность и миграция на рынке труда</p>	<p>Территориальная и социально-профессиональная мобильность рабочей силы Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины</p>	<p>ОПК-8, ПК-14</p>	<p><b>Знать:</b> - сущность и порядок регулирования территориальная и социально профессиональная мобильность рабочей силы; <b>Уметь:</b> обосновывать суждения, давать определения, ключевым аспектам миграции <b>Владеть:</b> навыками целостного подхода к анализу проблем миграции населения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информационные лекции;</li> <li>– практические занятия;</li> <li>– письменные и устные домашние задания;</li> <li>– расчетно-аналитические, расчетно-графические задания.</li> </ul>
---	--	-------------------------	---	---

## 5.1 Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

Организация образовательного процесса дисциплины «Рынок труда», предполагает активное и нелинейное взаимодействие научно-педагогического работника и студентов в решении учебных задач, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. На занятиях-лекциях используются следующие формы интерактивных технологий: лекция-беседа, лекция-дискуссия, коллективное обсуждение, мозговой штурм и т.д.

В учебный процесс дисциплины «Рынок труда» включаются также формы информационно-коммуникационных образовательных технологий – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных продуктов и технических средств работы с информацией.

Примеры форм учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий:

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практические занятия в форме презентации – представление результатов аналитической, научно-исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств.

Раздел (модуль, тема) дисциплины	Используемые интерактивные образовательные технологии
Трудовой потенциал и трудовые ресурсы общества	Лекция-дискуссия, коллективное обсуждение
Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики	«мозговой штурм», кейсы
Безработица в экономике России	«мозговой штурм», кейсы
Мобильность и миграция на рынке труда	Презентация, коллективная рефлексия-обсуждение, «мозговой штурм», кейсы
Государственное регулирование рынка труда	Презентация, коллективная рефлексия-обсуждение

## 6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

По дисциплине «Рынок труда» предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, итоговый контроль в виде зачета. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля строго соответствует «Положению о проведении контроля успеваемости студентов в НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ». В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль засчитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения экзамена в письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на кафедре. Выставляется дифференцированная оценка.

Контрольно-оценочные средства для проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по дисциплине «**Рынок труда**» прилагаются.

### Примерный перечень вопросов к экзамену

1. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.

2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда.
3. Структура трудовых ресурсов и трудоспособный возраст в Российской Федерации.
4. Качественная и количественная характеристика населения и трудовых ресурсов.
5. Сущность и стадии процесса воспроизводства рабочей силы
6. Демографические аспекты воспроизводства трудового потенциала
7. Сущность и роль рынка труда в развитии рыночной экономической системы
8. Субъекты, объекты и конъюнктура рынка труда.
9. Инфраструктура рынка труда.
10. Виды рынка труда.
11. Сегментация рынка труда по различным критериям.
12. Причины сегментирования рынка труда на такие сегменты, как «ядро», «периферия», «безработные»
13. Национальные модели рынка труда.
14. Особенности российской модели рынка труда.
15. Спрос на труд, эффекты масштаба и замещения.
16. Предложение труда, эффекты дохода и замещения.
17. Модели рынка труда: чисто конкурентный, монополистический, при участии профсоюзов.
18. Семейные модели предложения труда
19. Причины дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.
20. Различия между внутренним и внешним рынками труда с позиции предложения рабочей силы.
21. Социально-экономическая сущность занятости.
22. Статусы занятости в Российской Федерации.
23. Полная и эффективная занятость.
24. Показатели эффективной занятости.
25. Нестандартные формы занятости.
26. Государственные программы в сфере занятости
27. Экономическая сущность и причины безработицы.
28. Виды безработицы.
29. Классификация безработицы по различным критериям.
30. Экономические и социальные последствия безработицы.
31. Виды движения человеческих ресурсов на макро - и микроуровнях.
32. Системы профессионального продвижения трудовых ресурсов.
33. Причины и современные масштабы территориальной мобильности населения.
34. Влияние социально-экономической мобильности на структуру занятого населения.
35. Роль миграции населения в формировании трудовых ресурсов страны.
36. Причины территориального распределения рабочей силы
37. Виды трудовой миграции.
38. Особенности современной трудовой миграции
39. Значение миграционных программ по регулированию естественного движения населения.
40. Нормативно - правовые документы, обеспечивающие государственное регулирование занятости населения.
41. Государственное регулирование спроса на труд.
42. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда и ее функции.
43. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений.
44. Поддержка предпринимательства и самозанятости населения как одно из направлений регулирования рынка труда.
45. Первичный и вторичный территориальные рынки труда как основные элементы механизма его регулирования.
46. Международная организация труда как мировой центр трипартизма: методы работы и основные сферы деятельности.
47. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ.

48. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.
49. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда Краснодарского края.
50. Трудовая миграция в Краснодарском крае: проблемы и перспективы.

## **7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **7.1 Основная литература**

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 440 с.: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=447389>
2. Кибанов А.Я. Основы управленческого консультирования: Учебник / Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Ивановская Л.В.; Под ред. Кибанов А.Я., - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 695 с.: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=739576>
3. Чуланова О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения: Учебное пособие / Чуланова О.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 73 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=501355>

### **7.2 Дополнительная литература**

1. Суслов Г.В. Основы управленческого консультирования: Учебное пособие / Суслов Г.В. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 154 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=549696>
2. Минева О.К. Основы управленческого консультирования: технологии управления развитием персонала: учебник - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 160 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=542393>
3. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 352 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445836>
4. Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / под науч. ред. С.И. Сотниковой. - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 373 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=553303>

### **7.3 Периодические издания**

1. Справочник кадровика
2. Кадровое дело
3. Управление персоналом
4. Директор по персоналу
5. Кадровые решения
6. Кадровая служба и управление персоналом

### **7.4 Интернет-ресурсы**

1. <http://www.kadrovik.ru> - электронная версия журнала "Кадровик".
2. <http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека;
3. <http://www.garant.ru> – Справочно-информационная система «Гарант»;
4. <http://www.dis.ru> Кадры предприятия»

## 7.5 Методические указания и материалы по видам занятий

Организация деятельности обучающихся по видам учебных занятий по дисциплине «Рынок труда» представлена в таблице 10.

Таблица 10 - Организация деятельности обучающихся по видам учебных занятий по дисциплине «Рынок труда»

Вид учебных занятий, работ	Организация деятельности обучающегося	Методические указания
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе, если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.	Лекция является главным звеном дидактического цикла обучения. Ее цель – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения учебного материала. В процессе прослушивания лекции очень важно умение студентов конспектировать наиболее значимые моменты теоретического материала. Конспект помогает внимательнее слушать, лучше запоминать в процессе записи, обеспечивает наличие опорных материалов при подготовке к семинару, экзамену.
Практические (семинарские, занятия)	Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.	Планы семинарских занятий охватывают основные темы изучаемого курса. Одна тема, как правило, включает в себя несколько семинаров. Вопросы семинарских занятий сформулированы конкретно и четко, но к каждому семинарскому занятию мы даем Вам методические рекомендации, в которых выделяются проблемы, требующие особого внимания.
Домашние задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.	Улучшение содержания и организации домашних заданий является одним из путей совершенствования процесса обучения. Целесообразная система домашних работ – необходимое условие успешного усвоения учащимися программного материала.
Научно-исследовательская работа (проект)	Изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала. Формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи. Проведение практических исследований по данной теме.	Научно-исследовательская работа студентов организуется и проводится как в учебное, так и во внеучебное время. В учебное время научно-исследовательская работа со студентами, успешно обучающимися по учебным планам магистратуры, проводится по индиви-

		<p>дуальным планам работы. Она может быть связана также с выполнением курсовых работ или проектов, выпускных квалификационных работ, других видов учебных занятий, имеющих исследовательский характер. Во внеучебное время научно-исследовательская работа организуется индивидуально или путем участия студентов в работе научных кружков, семинаров, различных научных конференций.</p>
--	--	---

## **8. Условия реализации программы для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Специфика направления подготовки предполагает возможность обучения следующих категорий инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья:

- с ограничением двигательных функций;
- с нарушениями слуха;
- с нарушениями зрения.

Организация образовательного процесса обеспечивает возможность беспрепятственного доступа обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) инвалидов в учебные аудитории и другие помещения, для этого имеются пандусы, поручни, лифты и расширенные дверные проемы.

В учебных аудиториях и лабораториях имеется возможность оборудовать места для студентов-инвалидов с различными видами нарушения здоровья, в том числе опорно-двигательного аппарата и слуха. Освещенность учебных мест устанавливается в соответствии с положениями СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение». Все предметы, необходимые для учебного процесса, располагаются в зоне максимальной досягаемости вытянутых рук.

Помещения предусматривают учебные места для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, имеющих сердечно-сосудистые заболевания, они оборудованы солнцезащитными устройствами (жалюзи), в них имеется система климат-контроля.

По необходимости для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатываются индивидуальные учебные планы и индивидуальные графики, обучающиеся обеспечиваются печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (компьютер или ноутбук, оборудование мульти-медиа (проектор), доска). Мультимедиа-проектор необходим для демонстрации электронных презентаций по разделам дисциплины.

Перечень электронных ресурсов необходимых для изучения дисциплины представлен в таблице 11.

Таблица 11 - Перечень электронно-библиотечных систем

№	Наименование ресурса	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
1	ЭБС Znanium	ООО «ЗНАНИУМ». Договор № 2500 эбс от 25.09.2017 г.	с 25.09.2017 г. по 24.09.2018 г.
2	Научная электронная библиотека eLibrary (ринц)	ООО «Научная электронная библиотека» (г. Москва). Лицензионное соглашение № 7241 от 24.02.12 г.	бессрочно
3	ЭБС IBooks	ООО «Айбукс». Договор № 19-01/18-К от 25.01.2018 г.	с 25.01.2018 по 25.01.2019 г.
4	ЭБС Book.ru	ООО «КноРус медиа». Договор №18491866 от 26 апреля 2018 г.	Срок действия до 26 апреля 2019 г.

Перечень программных средств информационно-коммуникационных технологий, задействованных в образовательном процессе по дисциплине представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Перечень программных средств информационно-коммуникационных технологий, задействованных в образовательном процессе по дисциплине

Перечень лицензионного программного обеспечения, реквизиты подтверждающего документа	
1.	ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.
2.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № PR-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.
3.	Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice, Mozilla Firefox

Перечень средств материально-технического обеспечения для обучения по дисциплине представлен в таблице 13.

Таблица 13 - Перечень средств материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения		
Лекционные аудитории, с возможностью использования мультимедийного проектора ауд. 404, 301-303, 202, 206, 212, 210, 225, 227, 230, 232, 236, 237, 238, 113-115, 119-123.	мультимедийный проектор (переносной или стационарный), ноутбук (переносной) доска парты, или столы со стульями	Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.

<p>Аудитории 301-303, 202, 206, 212, 210, 225, 227, 230, 232, 236, 237, 238, 401,402, 403, 410,412 для проведения групповых занятий и групповых и ин- дивидуальных кон- сультаций</p>	<p>мультимедийный проек- тор (переносной или стационарный), ноутбук (переносной) доска парты, или столы со стульями</p>	<p>Программное обеспечение (ноутбук) по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Google Chrome, LibreOffice.</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы</p>		
<p>Компьютерный класс ауд. 114</p>	<p>20 посадочных мест, ра- бочее место преподава- теля, 20 компьютеров с выходом в интернет</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</li> <li>2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)</li> <li>3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.</li> <li>4. Microsoft Access 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</li> <li>5. Microsoft Project профессиональный 2016. Подписка Mi- crosoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</li> <li>6. Microsoft SQL Server 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</li> <li>7. Microsoft SQL Server Management Studio 2017. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</li> </ol>



		<p>8. Microsoft Visio профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>9. Microsoft Visual Studio Enterprise 2015. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>10. CorelDRAW Graphics Suite X5 (15+1шт) Corel License Certificate № 4090614 от 15.03.2012.</p> <p>11. Microsoft Office стандартный 2010 (20шт). Microsoft Open License №48587685 от 27.05.2011.</p> <p>12. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++, Oracle VM VirtualBox, StarUML V1, Arduino Software (IDE) , Oracle Database 11g Express Edition.</p> <p>13. Autodesk 3ds Max 2016. Письмо от 19.08.2016 подтверждающее право использования по программе Autodesk Education Community (Autodesk Education Team).</p> <p>14. Autodesk AutoCAD 2016 — Русский (Russian). Письмо от 19.06.2016 подтверждающее право использования по программе Autodesk Education Community (Autodesk Education Team).</p> <p>15. Embarcadero RAD Studio XE8 (10шт.). Сублицензионный договор №Tr000019973 от 23.04.2015 (ЗАО СофтЛайн Трейд).</p> <p>16. Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p> <p>17. Adobe Flash Player. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p>
Компьютерный класс ауд. 114а	16 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 16 компьютеров с выходом в интернет,	1. ОС – Windows 10 Pro RUS. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от

<p>проектор, проекционный экран, сетевая академия CISCO.</p>	<p>28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)</p> <p>3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный (320шт). Договор № ПР-00018475 от 16.11.2017 (ООО Прима АйТи) сроком на 1 год.</p> <p>4. Microsoft Access 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>5. Microsoft Project профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>6. Microsoft Visio профессиональный 2016. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>7. Microsoft Visual Studio Enterprise 2015. Подписка Microsoft Imagine Premium Акт передачи прав № Tr046356 от 04 августа 2017, Счет № Tr000168154 от 28 июня 2017 (Прима АйТи). Срок действия – 1 год.</p> <p>8. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: 7-Zip, Blender, GIMP, Google Chrome, Inkscape, LibreCAD, LibreOffice, Maxima, Mozilla Firefox, Notepad++, Oracle VM VirtualBox, StarUML V1, Arduino Software (IDE) , Oracle Database 11g Express Edition.</p> <p>9. Embarcadero RAD Studio XE8 (10шт.). Сублицензионный договор №Tr000019973 от 23.04.2015 (ЗАО СофтЛайн Трейд).</p> <p>10. Adobe Reader DC. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribution license agreement for use on personal computers от 31.01.2017</p> <p>11. Adobe Flash Player. Adobe Acrobat Reader DC and Runtime Software distribu-</p>
--	--

