

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

Рынок труда

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника:
бакалавр

Форма обучения:
заочная

Санкт-Петербург
2017

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Рынок труда» являются: формирование у студентов теоретических знаний о составляющих и механизме функционирования рынка труда, факторов и тенденций его развития, а также приобретение умений и практических навыков исследования методов управления спросом и предложением на труд на микро-, мезо-, макро-, мега-уровнях.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование знаний об основах и теориях рынка труда, видах и моделях рынков труда, механизме функционирования рынка труда, занятости и безработице как основополагающих характеристиках рынка труда, особенностях функционирования внутрифирменного рынка труда, особенностях функционирования и управления региональным рынком труда, регулировании международного рынка труда, трудовом потенциале работника, предприятия и общества, демографических аспектах рынка труда, процедурах анализа, обследования, мониторинга, моделирования и прогнозирования рынка труда;
- приобретение практических умений анализа основных составляющих рынка труда и факторов, влияющих на их состояние, исследования моделей и видов рынка труда, направлений и процессов его сегментирования, выявления и анализа причин дискриминации труда, исследования процессов регулирования и факторов занятости населения и безработицы, исследования состояния внутрифирменного рынка труда, анализа регионального и международного рынков труда, исследования трудового потенциала работника, организации и общества, анализа демографических факторов, воздействующих на рынок труда, исследования факторов равновесия на рынке труда;
- овладение навыками применения важнейших методов (приемов и способов) исследования элементов рынка труда, составляющих его механизма, расчета показателей, характеризующих внешний и внутренний рынки труда и их составляющие, состояния и тенденций развития регионального и международного рынков труда, оценки трудового потенциала, расчета основных демографических показателей, моделирования и прогнозирования рынка труда.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к следующим видам профессиональной деятельности:

организационно-управленческой и экономической (решение профессиональных задач: 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 работ с высвобождающимся персоналом; применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы

для решения правовых вопросов трудовых отношений; экономический анализ показателей по труду, затрат на персонал);

информационно-аналитической (решение профессиональных задач: анализ рынка труда; анализ кадрового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника).

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Рынок труда» представляет собой дисциплину, относящуюся к вариативной части.

Дисциплина «Рынок труда» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин: «Экономическая теория», «Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников», «Кадровая статистика и основы анализа», «Трудоустройство персонала», «Маркетинг персонала», «Организация работы кадрового агентства», «Методы исследований и принятия решений в управлении персоналом», «Технологии разработки и реализации решений в управлении персоналом».

Дисциплина «Рынок труда» является обеспечивающей для следующих дисциплин, которые рекомендуется студенту изучать самостоятельно после настоящей дисциплины: «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Миграционная и социальная политика в сфере труда», «Направления взаимодействия по кадровым вопросам», а так же – для «Преддипломная практика» «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена», и, для «Подготовка к процедуре защиты и процедура защиты выпускной квалификационной работы».

Дисциплина изучается на 5 курсе.

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
Знание содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Знать: содержание понятий «занятость населения» и «безработица», характеристики основных видов занятости и безработицы, основные документы законодательно-нормативного регулирования в сфере занятости; Уметь: выявлять особенности и причины формирования международного рынка труда, направления его сегментирования и особенности функционирования, специфику функционирования и тенденции развития международных региональных рынков труда.

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
(ОПК-3)	
<p>Знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике. ПК-4</p>	<p>Знать:</p> <p>современные подходы к определению понятия «рынок труда», особенности функционирования и основные функции рынка труда, характеристики основных элементов рынка труда; составляющие и уровни системы факторов, влияющих на формирование и функционирование рынка труда; содержание основных теорий (концепций) рынка труда (классической, неоклассической, марксистской, кейнсианской, институциональной, монетаристской, неоклассического синтеза);</p> <p>основные критерии и разновидности рынков труда, основные модели рынка труда, особенности и факторы сегментации рынка труда;</p> <p>элементы механизма функционирования рынка труда, виды спроса и предложения труда и факторы их формирования, направления гибкости и виды мобильности рынка труда, виды дискриминации на рынке труда;</p> <p>составляющие и характерные особенности внутрифирменного рынка труда, показатели, его характеризующие;</p> <p>сущность и типы социально-трудовых отношений, этапы процесса управления занятостью в организации;</p> <p>содержание понятия «региональный рынок труда», структуру, виды и механизм функционирования регионального рынка труда, показатели, его характеризующие;</p> <p>составляющие, структуру и основные качественные и количественные характеристики трудового потенциала работника, организации, региона и общества;</p> <p>основные демографические показатели и показатели естественного движения населения, основные направления демографической политики;</p> <p>содержание процедуры анализа и оценки рынка труда, обследования населения по проблемам занятости;</p> <p>сущность макроэкономической модели В. Леонтьева, основных кейнсианских и неоклассических моделей экономического роста, сущность экстраполяционных методов и экономико-математического моделирования при прогнозировании рынка труда.</p> <p>Уметь:</p> <p>анализировать основные элементы рынка труда (субъекты, правовые акты и документы, конъюнктура, конкуренция, мобильность, инфраструктура);</p> <p>анализировать факторы, влияющие на формирование, функционирование и развитие рынка труда на микро-(организационном), мезо- (региональном), макро-(государственном) уровнях;</p> <p>анализировать основные модели и виды рынков труда, исследовать взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков труда, сегменты рынка труда;</p> <p>анализировать факторы, оказывающие влияние на изменение</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	<p>спроса и предложения на рынке труда, гибкость и мобильность на рынке труда, причины дискриминации труда; анализировать основные факторы, влияющие на занятость и безработицу, рассчитывать показатели, их характеризующие; анализировать состояние внутрифирменного рынка труда, рассчитывать характеризующие его показатели; анализировать факторы и условия, определяющие характер формирования, функционирования и развития региональных рынков труда, рассчитывать показатели, их характеризующие; анализировать состояние и тенденции развития международных региональных рынков труда, движение и конкурентоспособность рабочей силы, последствия миграции; анализировать состояние и тенденции развития трудового потенциала и рассчитывать необходимые показатели, его характеризующие; анализировать сложившуюся демографическую ситуацию и дать оценку влияния применяемой демографической политики на состояние рынка труда; анализировать уровень безработицы и факторы равновесия на рынке труда.</p>
<p>Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. ПК-19</p>	<p>Знать: методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала Уметь: анализировать рынок образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом обработать и проанализировать результаты обучения и иные формы профессионального развития персонала Владеть: методами анализа основных элементов рынка труда и факторов, оказывающих влияние на его функционирование; способами анализа различных видов и моделей рынка труда, исследования его сегментов; приемами исследования основных элементов механизма функционирования рынка труда; методами расчета показателей, характеризующих занятость и безработицу; способами анализа состояния внутрифирменного рынка труда, методами расчета характеризующих его показателей; приемами исследования состояния регионального рынка труда, методами расчета показателей, характеризующих состояние регионального рынка труда и его связь с национальным рынком; способами анализа состояния и тенденций развития международных региональных рынков труда, движения и конкурентоспособности рабочей силы, последствий миграции; владеть основными методиками оценки трудового потенциала при применении натурального, стоимостного и относительного подходов;</p>

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
	способами расчета основных демографических показателей, характеризующих рынок труда; способами экстраполяционного и экономико-математического моделирования при прогнозировании рынка труда.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

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

Наименование	Всего часов	Курсы
		5
Общая трудоемкость дисциплины	144	144
Контактная работа:	16,5	16,5
лекции	6	6
практические занятия	8	8
семинары		
лабораторные работы		
курсовой проект (работа)		
Самостоятельная работа студента	121	121
Промежуточная аттестация	9	9
контактная работа	2,5	2,5
самостоятельная работа по подготовке к (зачету, экзамену)	экзамен 6,5	экзамен 6,5

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОПК-3	ПК-4	ПК-19		
Тема 1. Предмет, задачи, сущность, особенности и теории рынка труда	13		+	+	Л ПЗ(С) СРС	ВК У
Тема 2. Критерии классификации, виды и модели рынков труда	13		+	+	Л ПЗ(С) СРС	У
Тема 3. Механизм функционирования рынка труда	13		+	+	Л ПЗ(С) СРС	У
Тема 4. Занятость населения и безработица как основополагающие характеристики рынка труда	13	+	+	+	Л ПЗ(С) СРС	У 10МТ

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции			Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОПК-3	ПК-4	ПК-19		
Тема 5. Составляющие и особенности функционирования внутрифирменного рынка труда	13,5		+	+	Л ПЗ(С) СРС	У 10мТ
Тема 6. Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда	13,5		+	+	Л ПЗ(С) СРС	У
Тема 7. Регулирование международного рынка труда	13,75	+	+	+	Л ПЗ(С) СРС	У
Тема 8. Трудовой потенциал как фактор развития рынка труда	13,75		+	+	Л ПЗ(С) СРС	У
Тема 9. Демографическая составляющая функционирования и развития рынка труда	13,75		+	+	Л ПЗ(С) СРС	У
Тема 10. Анализ, обследование, мониторинг, моделирование и прогнозирование рынка труда	14,75		+	+	Л ПЗ(С) СРС	У
Подготовка к экзамену	6,5					ПЭ
Промежуточная аттестация	2,5					КрАт
Итого по дисциплине:	144					

Сокращения: Л – лекция, С – семинар, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, У – устный опрос, 10мТ – десятиминутный тест, ПЭ – подготовка к экзамену, КрАт – консультационная работа (консультация), аттестация промежуточная (экзамен).

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ(С)	ЛР	СРС	КрАт	Контроль	Всего часов
Тема 1. Предмет, задачи, сущность, особенности и теории рынка труда	0,5	0,5		12			13
Тема 2. Критерии классификации, виды и модели рынков труда	0,5	0,5		12			13
Тема 3. Механизм функционирования рынка труда	0,5	0,5		12			13
Тема 4. Занятость населения и безработица как основополагающие характеристики рынка труда	0,5	0,5		12			13
Тема 5. Составляющие и особенности функционирования внутрифирменного рынка труда	0,5	1		12			13,5
Тема 6. Проблемы формирования, функционирования и управления	0,5	1		12			13,5

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ(С)	ЛР	СРС	КрА т	Кон- троль	Всего часов
региональным рынком труда							
Тема 7. Регулирование международного рынка труда	0,75	1		12			13,75
Тема 8. Трудовой потенциал как фактор развития рынка труда	0,75	1		12			13,75
Тема 9. Демографическая составляющая функционирования и развития рынка труда	0,75	1		12			13,75
Тема 10. Анализ, обследование, мониторинг, моделирование и прогнозирование рынка труда	0,75	1		13			14,75
Подготовка к экзамену						6,5	6,5
Промежуточная аттестация					2,5		2,5
Итого по дисциплине	6	8		121	2,5	6,5	144

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Предмет, задачи, сущность, особенности и теории рынка труда

Понятие и функции рынка труда. Особенности понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы». Элементы рынка труда: субъекты, правовые акты, правила и нормы, конъюнктура, конкуренция, мобильность, инфраструктура. Особенности функционирования рынка труда. Совокупный и текущий рынки труда. Статистические источники информации о рынке труда. Факторы, влияющие на формирование рынка труда. Концептуальные основы рынка труда. Теории рынка труда (классическая, неоклассическая, марксистская, кейнсианская, институциональная, монетаристская, неоклассический синтез).

Тема 2. Критерии классификации, виды и модели рынков труда

Понятие вида рынка труда, основные виды рынков труда. Признаки (критерии) классификации, конкретизирующие категорию рынка труда. Понятие модели рынка труда. Особенности национальных моделей рынка труда. Характеристика основных моделей рынка труда. Типы, формы и разновидности рынков труда. Внешний, или профессиональный рынок труда. Внутренний рынок труда. Взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков труда. Деятельность профсоюзов на рынке труда. Открытый и скрытый рынки труда. Сегментация рынка труда.

Тема 3. Механизм функционирования рынка труда

Понятие и структура механизма функционирования рынка труда. Элементы механизма рынка труда: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция. Закономерности в соотношении основных элементов структуры спроса на рынке труда. Совокупный спрос на рабочую силу. Спрос на рабочую силу в сферах материального и нематериального производства. Факторы формирования спроса на рабочую силу. Формирование предложения

труда и трудовая активность населения. Модели предложения труда. Гибкость и мобильность на рынке труда. Функции рынка труда под воздействием механизма спроса и предложения. Равновесие на рынке труда и равновесная цена труда.

Тема 4. Занятость населения и безработица как основополагающие характеристики рынка труда

Занятость населения: понятие и виды. Занятое и незанятое население. Статусы занятости для экономически активного населения. Количественные характеристики уровня занятости. Основы государственной политики занятости в России. Принципы занятости. Полная занятость. Эффективная занятость. Служба занятости населения: структура и направления деятельности. Безработица и ее последствия. Формы безработицы и их характеристика. Фрикционная, структурная и сезонная безработица. Статус безработного и государственная социальная поддержка. Количественные характеристики уровня безработицы.

Тема 5. Составляющие и особенности функционирования внутрифирменного рынка труда

Понятие, цель и специфика функционирования внутрифирменного рынка труда. Потребность организации в рабочей силе. Виды ситуаций на внутрифирменном рынке труда. Найм, использование и высвобождение рабочей силы на внутрифирменном рынке труда. Элементы внутрифирменного рынка труда: работодатель и наемный работник, нормативные акты и внутренние документы, конъюнктура и инфраструктура. Согласование интересов работодателей и наемных работников. Общие особенности внутрифирменных рынков труда. Социально-трудовые отношения и их основные типы. Управление процессами занятости в организации. Социальное партнерство.

Тема 6. Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда

Сущность, структура и функции регионального рынка труда. Виды региональных рынков труда. Понятие региона. Регионы России (субъекты Российской Федерации). Федеральные округа и экономические районы России. Составляющие регионального рынка труда. Механизм функционирования регионального рынка труда. Роль регионального рынка труда в развитии национальной экономики. Государственное регулирование экономики на региональном уровне. Рынок труда в системе региональных рынков. Взаимосвязь локальных воспроизводственных циклов с региональным рынком труда.

Тема 7. Регулирование международного рынка труда

Сущность, формирование и сегменты международного рынка труда. Трансграничный режим функционирования международного рынка труда. Международные региональные рынки труда (западноевропейский, ближневосточный, азиатский, латиноамериканский, африканский). Трудовая миграция на международном рынке труда. Социально-экономические последствия международной миграции рабочей силы. Мировой рынок трудовых ресурсов. Сегменты международного рынка труда. Международные работники. Конкурентоспособность российской рабочей силы. Экспорт и импорт рабочей силы. Поставщики «дешевой» рабочей силы. Конкуренция на мировом рынке труда. Виды трудовой миграции. Основные направления международной миграции рабочей силы.

Тема 8. Трудовой потенциал как фактор развития рынка труда

Трудовой потенциал как обобщающая характеристика способности к труду. Трудовой потенциал работника, организации, общества. Составляющие трудового потенциала. Количественная характеристика трудового потенциала. Качественная характеристика трудового потенциала. Показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала. Трудовой потенциал как основа исследования кадрового потенциала. Компоненты трудового потенциала. Общественный трудовой потенциал. Качество населения страны и персонала организации. Анализ качества трудового потенциала страны. Анализ персонала предприятия. Оценка трудового потенциала страны и региона. Параметры трудового потенциала. Методологические подходы к оценке трудового потенциала. Воспроизводство трудового потенциала.

Тема 9. Демографическая составляющая функционирования и развития рынка труда

Демографическая ситуация. Основные демографические показатели: понятие и назначение. Оценка образа жизни человека. Оценка биологических характеристик человека. Возрастная пирамида. Показатели естественного движения населения. Динамика численности и качественный состав трудовых ресурсов. Возрастной состав и воспроизводство населения России. Миграция населения, ее причины и роль в формировании трудовых ресурсов. Прогноз численности, состава и структуры трудовых ресурсов в зависимости от демографической ситуации и тенденций. Проблема демографического старения населения. Демографические факторы и экономическая активность населения.

Тема 10. Анализ, обследование, мониторинг, моделирование и прогнозирование рынка труда

Содержание процедуры и методов анализа, направления исследования и оценки рынка труда. Обследования по проблемам занятости населения. Роль научно-исследовательских организаций в отслеживании состояния рынка труда. Прогнозирование рынка труда как процесс количественного и качественного исследования рынка труда. Цели, задачи, функции, направления

прогнозирования рынка труда. Прогнозирование развития рынка труда. Обследования населения по проблемам занятости. Разновидности мониторинга рынка труда. Возможные ошибки при мониторинге рынка труда. Методологическое сопровождение проведения обследований населения по проблемам занятости. Модели, характеризующие рынок труда. Макроэкономические показатели рынка труда.

5.4 Практические занятия (семинары)

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (часы)
1	Семинар 1. Характеристика основных элементов, особенности формирования и функционирования рынка труда в России	0,5
1	Семинар 2. Сущность основных теорий рынка труда	
2	Семинар 3. Сущность и характерные особенности основных видов и моделей рынков труда	0,5
2	Семинар 4. Особенности сегментации рынка труда	
3	Семинар 5. Гибкость и мобильность на рынке труда.	1
3	Семинар 6. Дискриминация на рынке труда	
4	Семинар 7. Занятость населения и ее регулирование	1
4	Семинар 8. Социально-экономическая сущность и последствия безработицы	
4	Семинар 9. Характеристика безработицы в современной России	
5	Семинар 10. Основные показатели, характеризующие состояние внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним	1
5	Семинар 11. Особенности управления процессами занятости в организации	
6	Семинар 12. Регионы, федеральные округа и экономические районы России	0,5
6	Семинар 13. Социально-экономическая природа формирования, функционирования и развития регионального рынка труда	
7	Семинар 14. Международный маркетинг рабочей силы	0,5
7	Семинар 15. Основные тенденции развития современного международного рынка труда	
8	Семинар 16. Международная практика оценки качества трудовых ресурсов	1
8	Практическое занятие 1. Балльная оценка трудового потенциала работника	
9	Семинар 17. Социально-экономическая политика государства и ее влияние на демографическую ситуацию	1
9	Семинар 18. Факторы, оказывающие влияние на демографическую ситуацию страны и решение демографических проблем	

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (часы)
10	Практическое занятие 2. Факторы, характеризующие экономическую активность населения	1
10	Семинар 19. Кейнсианские и неоклассические модели экономического роста	
Итого по дисциплине		8

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом по дисциплине не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
1	Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Состав государственных и иных органов и организаций по управлению трудовыми ресурсами в РФ. Законодательно-нормативное регулирование рынка труда в Российской Федерации. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].	12
2	Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Классификация рынков труда по критериям: пространственной сферы, степени государственного воздействия, степени и методам регулирования, временным параметрам, уровню функционирования и др. Модели рынков труда: на основе анализа спроса и предложения, в зависимости от степени интенсивности движения рабочей силы и рабочих мест, национальные модели. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].	12
3	Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Заработная плата и ее дифференциация на рынке труда. Конкуренция на рынке труда. Взаимодействие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда. Действие профсоюзов на рынке труда. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].	12

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
4	<p>Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Государственные программы содействия занятости населения. Структура занятости. Эффективность деятельности службы занятости населения. Поиск работы: теория и практика. Совокупность показателей, характеризующих занятость и безработицу. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].</p>	12
5	<p>Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Формирование и развитие рыночных отношений на микроуровне. Транзакционные издержки и возможности их экономии на рынке труда. Причины формирования и характерные особенности внутрифирменных рынков труда. Зависимость между характером потребности в рабочей силе и конъюнктурой внутрифирменного рынка труда. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 21].</p>	12
6	<p>Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Государственная стратегия и региональная политика развития экономики. Подходы к определению понятия «регион» в экономике, типы региональных образований. Влияние внутрирегиональных различий на национальную экономику. Межрегиональное взаимодействие при размещении производства и формировании региональных рынков. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].</p>	12
7	<p>Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Движение рабочей силы на международном рынке труда. Социально-экономические последствия международной миграции рабочей силы. Критерии дифференциации международной рабочей силы. Основные тенденции развития международного рынка труда. Конкурентоспособность российской рабочей силы на международном рынке труда. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].</p>	12
8	<p>Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Показатели и формулы определения трудового и</p>	12

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо-емкость (часы)
	кадрового потенциала организации. Оценка кадрового потенциала руководителя, специалиста, служащего, рабочего. Определение среднего кадрового потенциала работника. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].	
9	Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Особенности политики занятости с учетом демографических тенденций на российском рынке труда. Основные цели, задачи и направления государственной демографической политики в России. Качество и причины изменений демографической ситуации на современном этапе. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].	12
10	Подготовка к аудиторным занятиям (лекциям и семинарам) Проработка учебного материала по конспектам, учебной, методической и научной литературе Изучение тем (вопросов) дисциплины, составление конспектов: Определения и соотнесение понятий: «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «рабочая сила», «экономически неактивное население», «занятые», «безработные». Качественная и количественная характеристика трудовых ресурсов. Потребность в трудовых ресурсах. Рынок труда как самостоятельная экономическая система в модели В. Леонтьева. Роль прогнозирования рынка труда в определении приоритетов в политике занятости. Изучение учебной литературы из перечня: [1 – 27].	13
Итого по дисциплине		121

5.7 Курсовые работы

Курсовая работа учебным планом по дисциплине не предусмотрена.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Галузина С.М. **Рынок труда**: Методические указания по изучению дисциплины и выполнению контрольной работы. Для студентов 3Ф по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом" профилю подготовки "Управление персоналом организации" Квалификация выпускника: бакалавр / С.М. Галузина, составитель. - СПб. : ГУГА, 2017. - 28с. – 150 экз.

2. Журавлева, О.В. **Молодежь на рынке труда**: содействие занятости, трудоустройству и адаптации [Электронный ресурс] : учебное пособие / О.В. Журавлева. — Электрон. дан. — Кемерово : КемГУ, 2014. — 165 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/69979>. — Загл. с экрана.

3. **Рынок труда** : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. — М. : Издательство Юрайт,

2016. — 219 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7309-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/35CB2BA2-59B9-43DF-AEFE-FE2B75BB5DCD.

б) дополнительная литература:

4. Вукович, Г.Г. **Рынок труда** [Текст]: учебное пособие/ Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. — Ростов н/Д: Феникс, 2013. — 238, [1] с. — (Высшее образование). ISBN 978-5-222-21051-2. — 10 экз.

5. Корнейчук, Б. В. **Рынок труда** : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 287 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8126-1. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/79E87820-A7C9-46EB-8AFA-A8C9014C9BC1.

6. Маслова, В. М. **Управление персоналом** : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015. — 492 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3930-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/72BE51A9-8FB6-4B73-B02F-318073CEBA14.

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

7. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.aup.ru/> — свободный .

8. Журнал «ARS ADMINISTRANDI» («Искусство управления») [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://ars-administrandi.com/>— свободный .

9. Журнал «Управление персоналом» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/>— свободный (дата обращения 18.12.2017).

10. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.uptp.ru/>— свободный .

11. О занятости населения в Российской Федерации. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 [Электронный ресурс] — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/— свободный .

12. ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий. Принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/42307.html>— свободный .

13. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ. Принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года, одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.trudkod.ru/>— свободный .

14. Указания по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг»,

№ П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации». Утверждены приказом Росстата от 22.11.2017 N 772 [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_283642/— свободный .

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

15. Автоматизированная Информационная Библиотечная Система «МАРК-SQL» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://85.142.11.206/MarcWeb/> — свободный .
16. Автоматизированная система электронных учебно-методических комплексов дисциплин ООП по направлениям подготовки Университета [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://spbguga.com/>— свободный .
17. Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http:// www.libfl.ru](http://www.libfl.ru)— свободный .
18. Всероссийский институт научной и технической информации Российской академии наук (ВИНИТИ РАН) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http:// www2.viniti.ru](http://www2.viniti.ru)— свободный .
19. Государственная публичная научно-техническая библиотека России [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http:// www.gpntb.ru](http://www.gpntb.ru)— свободный .
20. Институт научной информации по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН) [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http:// www.inion.ru](http://www.inion.ru)— свободный .
21. Институт проблем транспорта им. Н.С. Соломенко Российской академии наук [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http:// www.iptran.ru](http://www.iptran.ru)— свободный .
22. КонсультантПлюс. Официальный сайт компании [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>— свободный .
23. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elibrary.ru>— свободный .
24. Российская Государственная Библиотека [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>— свободный .
25. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>— свободный .
26. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/department/250/events/>— свободный .
27. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/>— 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 «Интернет» 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, HDWFi/BT/Cam/6c/Bag, ЭкранLumien 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, НоутбукLenovo, проекторCasioXJ-F210WN, комплектация компьютера с мониторомLG 23EN43T-B=, принтерHPLaserJet, ксероксCanon.

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.); ADODE ACROBAT PROFESSIONAL 9_0 (лицензия № 4400170412 от 13 января 2010 года); Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS (лицензия № 1D0A170720092603110550 от 20 июля 2017 г.).

8 Образовательные и информационные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Рынок труда» используются классические формы и методы обучения: лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студента.

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Традиционная лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для раскрытия состояния и перспектив развития рынка труда в современных условиях. 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.

Практические занятия и семинары по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель

практических занятий и семинаров – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в исследовании рынка труда. Практическое занятие (или семинар) предназначено для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Практические учебные задания выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Выполнение практического учебного задания предполагает решение задач, анализ ситуаций и примеров, а также исследование актуальных проблем в сфере функционирования рынка труда.

Рассматриваемые в рамках практического занятия (или семинара) вопросы, задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки бакалавра по профилю «Управление персоналом организации».

Главной целью практического занятия и семинара является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины «Рынок труда».

Чтение лекций и проведение практических занятий (или семинаров) также предполагает применение интерактивных форм обучения (интерактивных лекций, групповых дискуссий, анализа ситуаций и имитационных моделей и др., в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей) для развития у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств.

Лекция при заочной форме обучения проводится, как правило, в форме лекции-беседы, что предполагает: непосредственный контакт преподавателя с аудиторией, возможность привлечь внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, обсудить вопросы по материалам самостоятельного изучения.

Практические занятия при заочной форме обучения также имеют цель осветить практическую сторону теоретических тем дисциплины, опираясь, прежде всего, на материал самостоятельного изучения. Цели практических занятий: вовлечь в двусторонний обмен мнениями, выяснить уровень осведомленности студентов по рассматриваемой теме, степени их готовности к восприятию последующего материала.

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения. Самостоятельная работа является специфическим педагогическим средством организации и управления самостоятельной деятельностью обучающихся в учебном процессе. Самостоятельная работа может быть представлена как средство организации самообразования и воспитания самостоятельности как личностного качества. Как явление самовоспитания и

самообразования самостоятельная работа обучающихся обеспечивается комплексом профессиональных умений обучающихся, в частности умением осуществлять планирование деятельности, искать ответ на непонятное, неясное, рационально организовывать свое рабочее место и время. Самостоятельная работа приводит студента к получению нового знания, упорядочению и углублению имеющихся знаний, формированию у него профессиональных навыков и умений.

Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым 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.

Консультации являются одной из форм руководства самостоятельной работой студентов (обучающихся) и оказания им помощи в освоении учебного материала. На консультациях повторно рассматриваются и уточняются вопросы, возникающие у обучающихся при освоении дисциплины.

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

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам входного контроля, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде экзамена.

Входной контроль, текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет гражданской авиации», обучающихся по программам высшего образования – программам бакалавриата и программам специалитета (формы, периодичность и порядок).

Входной контроль предназначен для выявления уровня усвоения компетенций обучающимся, необходимых перед изучением дисциплины.

Текущий контроль успеваемости обучающихся включает устные опросы, десятиминутные тесты и задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде экзамена.

Оценочные средства включают: вопросы для проведения входного контроля, вопросы устного опроса, темы учебных заданий (докладов), тесты, вопросы к экзамену.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов

Применение балльно-рейтинговой системы оценки знаний и обеспечения качества учебного процесса данной рабочей программой по дисциплине «Рынок труда» не предусмотрено (п. 1.9 Положения).

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

Этапы формирования компетенций

Название и содержание этапа	Код(ы) формируемых на этапе компетенций
<p>Этап 1. Формирование базы знаний:</p> <p>лекции;</p> <p>практические занятия по темам теоретического содержания;</p> <p>самостоятельная работа обучающихся по вопросам тем теоретического содержания</p>	<p>ОПК-3</p> <p>ПК-4</p> <p>ПК-19</p>
<p>Этап 2. Формирование навыков практического использования знаний:</p> <p>работа с текстом лекции, работа с учебниками, учебными пособиями и проч. из перечня основной и дополнительной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», баз данных, информационно-справочных и поисковых систем и т.п.;</p> <p>самостоятельная работа по подготовке к семинарам и практическим занятиям, устным опросам, тестированию и выступлениям и т.д.</p>	<p>ОПК-3</p> <p>ПК-4</p> <p>ПК-19</p>
<p>Этап 3. Проверка усвоения материала:</p> <p>проверка подготовки материалов к семинарам и практическим занятиям;</p> <p>проведение устных опросов, тестирования;</p> <p>заслушивание докладов по темам семинаров и практических занятий</p>	<p>ОПК-3</p> <p>ПК-4</p> <p>ПК-19</p>

Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Вопросы входного контроля

Входной контроль осуществляется по вопросам дисциплин, на которых базируется читаемая дисциплина, и не выходят за пределы изученного материала по этим дисциплинам в соответствии с рабочими программами дисциплин.

Устный опрос

Устный опрос проводится на практических занятиях (или семинарах) с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Устный опрос проводится, как правило, в течение 10 минут. Перечень вопросов

определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на учебную литературу, источники нормативно-правового, статистического, фактологического и т. д. плана.

Также анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность применения практических методов и приемов, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки практического материала.

Тестирование

Тестирование проводится, как правило, в течение 10 минут по темам в соответствии с данной программой и предназначено для проверки обучающихся на предмет освоения материала предыдущей лекции.

Учебное задание

Самостоятельная работа подразумевает выполнение учебных заданий. Все задания, выносимые на самостоятельную работу, выполняются студентом либо в конспекте, либо на отдельных листах формата А4 (по указанию преподавателя). Контроль выполнения заданий, выносимых на самостоятельную работу, осуществляет преподаватель.

Учебные задания могут быть выполнены в виде докладов и представлены в печатной или рукописной форме, также обучающемуся необходимо сделать устный доклад (сообщение) продолжительностью 7–10 минут.

Экзамен

Экзамен позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Проведение экзамена состоит из ответов на вопросы билета. Экзамен предполагает ответ на теоретические вопросы из перечня вопросов, вынесенных на экзамен. К моменту сдачи экзамена 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.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

Написание курсовых работ (проектов) учебным планом не предусмотрено.

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

Экономическая теория

- 1 Характерные особенности, функции и субъекты рынка труда.
- 2 Дифференциация заработной платы на рынке труда.
- 3 Совершенная и несовершенная конкуренция на рынке труда.
- 4 Безработица и ее виды.
- 5 Миграция трудовых ресурсов.

Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников

- 1 Государственная политика в области профессиональной ориентации.
- 2 Учет рынка труда в профориентационной работе.
- 3 Профессиональная ориентация в агентствах занятости.
- 4 Первичная и вторичная адаптация.
- 5 Консультирование в профориентационной работе.

Кадровая статистика и основы анализа

- 1 Трудовые ресурсы и трудоспособное население, их состав.
- 2 Экономически активное население, занятые в экономике.
- 3 Экономически неактивное население, безработные, незанятые в экономике.
- 4 Влияние безработицы на занятость населения и численность трудовых ресурсов.
- 5 Понятие рынка рабочей силы и состав характеризующих его показателей.

Трудоустройство персонала

- 1 Определение понятия трудоустройства персонала и его место на современном рынке труда.
- 2 Безработица, ее причины и формы.
- 3 Государственные агентства занятости, частные агентства по трудоустройству.
- 4 Правовые основы трудоустройства персонала.
- 5 Законодательные и иные нормативные документы, регулирующие правоотношения при трудоустройстве.

Маркетинг персонала

- 1 Определение и основные функции рынка труда.
- 2 Классификация рынков труда и их виды.
- 3 Социально-экономическая и правовая сущность занятости населения.
- 4 Система законодательно-нормативного регулирования внутрифирменного рынка труда.
- 5 Имидж организации-работодателя на рынке труда.

Организация работы кадрового агентства

- 1 Рынок кадровых агентств в современной России.
- 2 Рынок рекрутинговых услуг крупнейших развитых стран.
- 3 Кадровый консалтинг.

- 4 Методы и инструменты исследования рынка рабочей силы.
 5 Типы компаний-работодателей.

*Методы исследований и принятия решений в управлении персоналом
 Технологии разработки и реализации решений в управлении персоналом*

- 1 Решение как результат управленческого труда.
 2 Решение в управлении персоналом: определения, сущности, особенности, требования.
 3 Содержание и этапы процесса подготовки и реализации решений в управлении персоналом.
 4 Условия и факторы качества решений в управлении персоналом.
 5 Контроль и ответственность руководителя за решение в управлении персоналом.

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

Название этапа	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций
Этап 1. Формирование базы знаний	Посещение лекционных и практических занятий, семинаров Ведение конспекта лекций Участие в обсуждении теоретических вопросов на практических занятиях, семинарах Наличие на практических занятиях, семинарах требуемых материалов (учебная литература, конспекты и проч.) Наличие выполненных самостоятельных учебных заданий по теоретическим вопросам тем	Посещаемость не менее 90 % лекционных и практических занятий, семинаров Наличие конспекта по всем темам, вынесенным на лекционное обсуждение Участие в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии, семинаре Требуемые для занятий материалы (учебная литература, конспекты и проч.) в наличии Задания для самостоятельной работы выполнены своевременно
Этап 2. Формирование навыков практического использования знаний	Правильное и своевременное выполнение практических, учебных заданий Способность обосновать свою точку зрения, опираясь на изученный материал, практические методы и подходы Составление конспекта Наличие правильно выполненной самостоятельной работы по подготовке к выступлениям на	Выступления по темам практических занятий, семинаров выполнены и представлены в установленной форме (устно или письменно) Обучающийся может применять различные источники при подготовке к практическим занятиям, семинарам Способность обосновать свою точку зрения, опираясь на

Название этапа	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций
	практических занятиях, семинарах	полученные знания, практические методы и подходы Обучающийся способен подготовить качественное выступление, качественно выполнить задание
Этап 3. Проверка усвоения материала	Степень активности и эффективности участия обучающегося по итогам каждого практического занятия, семинара Степень готовности обучающегося к участию в практическом занятии, семинаре, как интеллектуальной, так и материально-технической Степень правильности выступлений и ответов устного опроса, тестирования Успешное прохождение текущего контроля Экзамен	Участие обучающегося в обсуждении теоретических вопросов тем на каждом практическом занятии, семинаре является результативным, его доводы подкреплены весомыми аргументами и опираются на проверенный фактологический материал Требуемые для занятий материалы (учебная литература, первоисточники, конспекты и проч.) в наличии Практические вопросы решены с использованием необходимых первоисточников Представленные учебные задания, доклады соответствуют требованиям по содержанию и оформлению Устный опрос и тестирование текущего контроля пройдены самостоятельно в установленное время

Шкалы оценивания

Проведение устного опроса, в том числе входного контроля

«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.

Тестирование

«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% вопроса(а).

«Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.

Учебное задание

Оценка «отлично» ставится в том случае, если:
задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями;

при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала;
ответ обучающегося аргументирован.

Оценка «хорошо» ставится в том случае, если:
задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями;

при ответе обучающийся демонстрирует знание программного материала;
ответ обучающегося аргументирован;

если в задании и (или) ответах имеются ошибки, то они незначительны.

Оценка «удовлетворительно» ставится в том случае, если:
задание выполнено полностью, в соответствии с поставленными требованиями;

при ответе обучающийся в недостаточной степени демонстрирует знание программного материала;

ответ обучающегося в недостаточной степени аргументирован;

если в задании и (или) ответах имеются несущественные ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится в том случае, если:
обучающийся не выполнил задания, или результат выполнения задания не соответствует поставленным требованиям;

обучающийся демонстрирует незнание программного материала;

обучающийся не может аргументировать свой ответ;

в заданиях и (или) ответах имеются существенные ошибки.

Доклад

Доклад, соответствующий требованиям, оценивается на «отлично».

Доклад, не соответствующий требованиям, оценивается на «неудовлетворительно».

Доклад, соответствующий требованиям не полностью, может быть оценен на «хорошо» или на «удовлетворительно».

Основаниями для выставления оценки «отлично» являются:

грамотное, связное и непротиворечивое изложение сути вопроса;

актуальность используемых в докладе сведений;

высокое качество изложения материала докладчиком;

способность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекомендации;

уверенные ответы на заданные в ходе обсуждения вопросы;

отсутствие у преподавателя обоснованных сомнений в самостоятельности выполнения задания обучающимся.

Основаниями для выставления оценки «хорошо» являются:
грамотное, связное и непротиворечивое изложение сути вопроса;
актуальность используемых в докладе сведений;
удовлетворительное качество изложения материала докладчиком;
способность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекомендации;

уверенные ответы на большую часть заданных в ходе обсуждения вопросов;
отсутствие у преподавателя обоснованных сомнений в самостоятельности выполнения задания обучающимся.

Основаниями для выставления оценки «удовлетворительно» являются:
отсутствие грамотного, связного и непротиворечивого изложения сути вопроса;

использование в докладе устаревших сведений.

Основаниями для выставления оценки «неудовлетворительно» являются:
неудовлетворительное качество изложения материала докладчиком;
неспособность обучающегося сделать обоснованные выводы или рекомендации;

неспособность ответить на большую часть заданных в ходе обсуждения вопросов;

обоснованные сомнения в самостоятельности выполнения задания обучающимся.

За активное участие в обсуждении докладов и вопросов обучающиеся могут быть поощрены дополнительным баллом.

Экзамен

На экзамен выносятся вопросы, охватывающие все содержание учебной дисциплины.

Знания обучающихся оцениваются по четырех бальной системе с выставлением обучающимся итоговой оценки «отлично», либо «хорошо», либо «удовлетворительно», либо «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» при приеме экзамена выставляется в случае:

полного, правильного и уверенного изложения обучающимся учебного материала по каждому из вопросов билета;

уверенного владения обучающимся понятийно-категориальным аппаратом учебной дисциплины;

логически последовательного, взаимосвязанного и правильно структурированного изложения обучающимся учебного материала, умения устанавливать и прослеживать причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

приведения обучающимся надлежащей аргументации, наличия у обучающегося логически и нормативно обоснованной точки зрения при

освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

лаконичного и правильного ответа обучающегося на дополнительные вопросы преподавателя.

Оценка «хорошо» при приеме экзамена выставляется в случае:

недостаточной полноты изложения обучающимся учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по, как минимум, одному вопросу билета;

допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;

допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при использовании в ходе ответа отдельных понятий и категорий дисциплины;

нарушения обучающимся логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала по отдельным вопросам билета, недостаточного умения обучающегося устанавливать и проследить причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

приведения обучающимся слабой аргументации, наличия у обучающегося недостаточно логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

допущения обучающимся незначительных ошибок и неточностей при ответе на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «хорошо».

Оценка «удовлетворительно» при приеме экзамена выставляется в случае:

невозможности изложения обучающимся учебного материала по любому из вопросов билета при условии полного, правильного и уверенного изложения учебного материала по как минимум одному из вопросов билета;

допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по отдельным (одному или двум) вопросам билета;

допущении обучающимся ошибок при использовании в ходе ответа основных понятий и категорий учебной дисциплины;

существенного нарушения обучающимся или отсутствия у обучающегося логической последовательности, взаимосвязи и структуры изложения учебного материала, неумения обучающегося устанавливать и проследить причинно-следственные связи между событиями, процессами и явлениями, о которых идет речь в вопросах билета;

отсутствия у обучающегося аргументации, логически и нормативно обоснованной точки зрения при освещении проблемных, дискуссионных аспектов учебного материала по вопросам билета;

невозможности обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их определенная совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «удовлетворительно».

Оценка «неудовлетворительно» при приеме экзамена выставляется в случае:

отказа обучающегося от ответа по билету с указанием, либо без указания причин;

невозможности изложения обучающимся учебного материала по двум или всем вопросам билета;

допущения обучающимся существенных ошибок при изложении учебного материала по двум или всем вопросам билета;

скрытое или явное использование обучающимся при подготовке к ответу нормативных источников, основной и дополнительной литературы, конспектов лекций и иного вспомогательного материала, кроме случаев специального указания или разрешения преподавателя;

невладения обучающимся понятиями и категориями данной дисциплины; невозможность обучающегося дать ответы на дополнительные вопросы преподавателя.

Любой из указанных недостатков или их совокупность могут служить основанием для выставления обучающемуся оценки «неудовлетворительно».

Обучающийся имеет право отказаться от ответа по выбранному билету с указанием, либо без указания причин и взять другой билет. При этом с учетом приведенных выше критериев оценка обучающемуся должна быть выставлена на один балл ниже заслуживаемой им.

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;

необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам обучения по дисциплине

9.6.1 Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Тема 1. Предмет, задачи, сущность, особенности и теории рынка труда

Вопросы

1 Дайте определения понятия «рынок труда» в широком и в узком смысле.

- 2 Какими элементами характеризуется рынок труда?
- 3 Каковы особенности функционирования рынка труда?
- 4 Дайте характеристику основных субъектов рынка труда.
- 5 Какие правовые акты и документы регламентируют отношения субъектов рынка труда?
- 6 Что представляет собой конъюнктура рынка труда?
- 7 Охарактеризуйте понятия «конкуренция на рынке труда», «мобильность на рынке труда» и «инфраструктура рынка труда».
- 8 Какие факторы влияют на формирование рынка труда?
- 9 Приведите наиболее известные концепции (теории) рынка труда.
- 10 В чем состоит суть основных концепций рынка труда?

Темы учебных заданий

- 1 Содержание понятия и основные функции рынка труда.
- 2 Основные элементы рынка труда и их характеристики.
- 3 Система факторов, влияющих на формирование и функционирование рынка труда.
- 4 Концепции (теории) рынка труда.

Тема 2. Критерии классификации, виды и модели рынков труда

Вопросы

- 1 Что представляет собой классификация как научный метод?
- 2 Какие частные варианты общего понятия рынка труда используются в современной экономической литературе?
- 3 Каковы основные критерии (признаки) классификации рынка труда?
- 4 Какие этапы в своем развитии проходит рынок труда в условиях перехода от планово-распределительной системы к рыночной?
- 5 Что понимается под моделью рынка труда?
- 6 Какие подходы существуют к классификации моделей рынка труда?
- 7 Какие существуют национальные модели рынка труда?
- 8 Какие типы и разновидности рынка труда вы знаете?
- 9 Как взаимодействуют между собой внутренний и внешний рынки труда?
- 10 Что понимается под сегментацией рынка труда?

Темы учебных заданий

- 1 Классификация и разновидности рынка труда.
- 2 Характерные особенности национальных моделей рынка труда.
- 3 Модели рынка труда в зависимости от степени конкуренции.
- 4 Особенности и факторы сегментации рынка труда.

Тема 3. Механизм функционирования рынка труда

Вопросы

- 1 Что представляет собой механизм функционирования рынка труда и каковы его элементы?
- 2 Как определяется спрос на труд как фактор производства?
- 3 Что представляет собой совокупный спрос на рабочую силу?
- 4 Каковы факторы формирования спроса на рабочую силу?
- 5 Каково экономическое содержание предложения труда (рабочей силы)?
- 6 Дайте характеристику простой модели индивидуального предложения труда.
- 7 Что понимается под гибкостью рынка труда?
- 8 Что понимается под мобильностью рынка труда?
- 9 Каким образом мобильность на рынке труда связана с миграцией?
- 10 Что понимается под дискриминацией на рынке труда?

Темы учебных заданий

- 1 Спрос на рынке труда, его виды и факторы формирования.
- 2 Модели предложения труда.
- 3 Факторы, влияющие на гибкость и мобильность на рынке труда.
- 4 Дискриминация на рынке труда, ее виды и причины.

Тема 4. Занятость населения и безработица как основополагающие характеристики рынка труда

Вопросы

- 1 Дайте определение понятия «занятость населения».
- 2 В каком законе РФ сформулированы основные принципы занятости?
- 3 Какие статусы занятости различают в современной экономике?
- 4 Какими показателями характеризуется занятость?
- 5 Какие основные виды занятости вы знаете?
- 6 Каковы основные принципы занятости?
- 7 Что представляет собой безработица как социально-экономическое явление?
- 8 Какие виды безработицы вы знаете?
- 9 Каковы социально-экономические последствия безработицы?
- 10 Какими показателями характеризуется безработица?

Темы учебных заданий

- 1 Занятость населения: законодательно-нормативное регулирование, формы и показатели.

2 Критерии классификации и характеристика основных видов занятости населения.

3 Безработица как социально-экономическое явление и ее последствия.

4 Критерии классификации и характеристика основных видов безработицы.

Тесты

1 В соответствии с действующим в России законодательством под занятостью понимается:

а) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход);

б) деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработок (трудовой доход);

в) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей и приносящая им доход.

2 Социально-экономическая сущность занятости может быть отражена с точки зрения:

а) осуществления права каждого человека на труд;

б) рационального и эффективного использования совокупного трудового потенциала общества в целом и каждого трудоспособного человека в отдельности;

в) реальной включенности различных социальных, демографических, профессиональных и других групп в общественный труд;

г) обязательности осуществления трудовой деятельности в рыночной экономике для удовлетворения личных и общественных потребностей.

3 Полная занятость – это состояние, при котором:

а) обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать;

б) существует сбалансированность между спросом и предложением рабочей силы;

в) обеспечено работой все трудоспособное население.

4 Соотнесите название статусов занятости с их определениями:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий;

д) лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости;

1) лица, работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях

трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату;

2) лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости, – это безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносящей им доход;

3) лица, управляющие собственным предприятием либо уполномоченные управлять им;

4) лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок;

5) лица, работающие без оплаты на семейном предприятии, владельцем которого является их родственник.

5 Количественно занятость характеризуется показателем уровня занятости, который может быть определен, как:

а) доля занятых в общей численности населения;

б) доля занятых в экономически активном населении;

в) доля трудовых ресурсов в общей численности населения;

г) доля экономически активного населения в общей численности населения.

6 Согласно российскому законодательству о занятости населения безработными признаются:

а) трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней; безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту;

б) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка; безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16 лет, и пенсионеры по возрасту;

а) трудоспособные граждане, которые не имели работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

7 Фрикционная безработица связана:

а) с добровольной сменой работы в связи с различными причинами (поиском более высокого заработка, более благоприятными условиями труда и т. д.);

б) с вынужденным увольнением, например в связи с сокращением штатов;

в) с прекращением действия срочного трудового договора.

8 Укажите соответствие между формой безработицы и ее продолжительностью:

а) краткосрочная;

- б) продолжительная;
- в) длительная;
- г) застойная;
- 1) 8–18 месяцев;
- 2) до 4 месяцев;
- 3) более 18 месяцев;
- 4) 4–8 месяцев.

9 В соответствии с положением МОТ безработным признается человек:

- а) не имеющий занятия, приносящего доход, готовый работать и ищущий работу;
- б) трудоспособный гражданин, который не имел работы и заработка, зарегистрирован в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней;
- в) экономически неактивное население.

10 Количественно безработица характеризуется показателем уровня безработицы, который может быть определен, как:

- а) доля безработных в общей численности населения;
- б) доля безработных в экономически активном населении;
- в) доля безработных в общей численности трудовых ресурсов;
- г) доля экономически неактивного населения в общей численности населения.

Тема 5. Составляющие и особенности функционирования внутрифирменного рынка труда

Вопросы

- 1 Дайте определение понятия «внутрифирменный рынок труда».
- 2 Назовите основные составляющие внутрифирменного рынка труда.
- 3 Какими факторами обусловлено функционирование внутрифирменного рынка труда?
- 4 Каковы общие особенности внутренних рынков труда различных предприятий?
- 5 Каковы специфические характеристики внутрифирменного рынка труда?
- 6 В чем заключаются функции внутрифирменного рынка труда?
- 7 Какими показателями характеризуется состояние внутрифирменного рынка труда?
- 8 Что представляют собой социально-трудовые отношения, каковы их основные типы?
- 9 Какие этапы составляют процесс управления занятостью в организации?
- 10 На каких принципах основывается механизм социального партнерства?

Темы учебных заданий

- 1 Внутрифирменный рынок труда, составляющие и особенности его проявления.
- 2 Общие и специфические характеристики внутрифирменного рынка труда.
- 3 Характеристика и реализация основных типов социально-трудовых отношений в современных условиях.
- 4 Управление занятостью в организации как основа управления ее персоналом.

Тесты

- 1 Инфраструктура внутрифирменного рынка труда представлена:
 - а) подразделениями, осуществляющими свою деятельность в рамках системы управления персоналом организации;
 - б) кадровыми службами, отделами труда и заработной платы, отделами охраны труда и т. п.;
 - в) собственниками предприятия или их представителями – руководителями, осуществляющими функции общего управления на условиях найма.

- 2 Понятие «условия труда» включает:
 - а) расстановку работников на производстве;
 - б) характер трудовых операций;
 - в) делегирование полномочий;
 - г) психологический климат в коллективе;
 - д) санитарно-гигиенические факторы труда.

- 3 Понятие «удовлетворенность трудом» означает:
 - а) оценку работником содержания и содержательности труда;
 - б) оценку работником организации процесса труда;
 - в) согласованность личных потребностей и интересов с результатами труда;
 - г) удовлетворенность материальным вознаграждением за труд;
 - д) удовлетворенность нематериальными факторами труда.

- 4 Расположите потребности в соответствии с иерархией, предложенной А. Маслоу:
 - а) физиологические;
 - б) привязанность, любовь и принадлежность;
 - в) безопасность;
 - г) самоактуализация;
 - д) эстетические;

- е) уважение (почитание);
- ж) познавательные.

5 Для определения степени соответствия сотрудника должности используется:

- а) профиль требований;
- б) анкета;
- в) система тестов.

6 Рост заработной платы обуславливает:

- а) увеличение предложения труда;
- б) уменьшение предложения труда;
- в) сначала увеличение, потом уменьшение предложения труда.

7 Правдивая (достоверная) предварительная характеристика работы для соискателей:

- а) сокращает текучесть рабочей силы впоследствии;
- б) оказывает косвенное воздействие на текучесть рабочей силы;
- в) не оказывает никакого влияния на текучесть рабочей силы.

8 Спрос и предложение на рынке труда:

- а) под действием «невидимой руки» всегда уравниваются;
- б) равновесие на рынке труда зависит от уровня заработной платы;
- в) абсолютно сбалансированными быть не могут.

9 Трудовой потенциал персонала организации представляет собой:

- а) часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б) совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует каждый раз, когда создает потребительные стоимости;
- в) способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

10 Конъюнктура внутрифирменного рынка труда складывается относительно:

- а) спроса на определенные виды труда и предложения рабочей силы внутри организации;
- б) действия нормативных документов, регулирующих взаимоотношения между работодателем и наемным работником;
- в) потребности в рабочей силе и ситуацией, складывающейся на внутрифирменном рынке труда.

Тема 6. Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда

Вопросы

- 1 Дайте определения понятий «регион», «экономическая зона», «экономический район».
- 2 Что понимается под экономической структурой отдельной региональной системы?
- 3 Что представляет собой региональный рынок труда?
- 4 Что понимается регионом России (субъектом Российской Федерации)?
- 5 Какие Федеральные округа существуют в РФ?
- 6 Какие экономические районы существуют в РФ?
- 7 Какое место занимает рынок труда в системе региональных рынков?
- 8 Объясните взаимосвязь локальных воспроизводственных циклов с региональным рынком труда.
- 9 Что представляет собой управление трудовыми ресурсами как функция региона и предприятий?
- 10 Что представляет собой региональная политика занятости в соответствии с законодательством РФ?

Темы учебных заданий

- 1 Влияние характера потребления и производства на социально-экономическую структуру региональной системы.
- 2 Характеристика регионов, федеральных округов и экономических районов России.
- 3 Специфика формирования и развития регионального рынка труда.
- 4 Факторы, влияющие на спрос и предложение труда в регионе.

Тема 7. Регулирование международного рынка труда

Вопросы

- 1 Дайте определение понятия «международный рынок труда».
- 2 Какими факторами обусловлено формирование международного рынка труда?
- 3 Приведите примеры международных региональных рынков труда.
- 4 Какими факторами обусловлено возникновение и формирование международного рынка труда?
- 5 Какими факторами обусловлена конкурентоспособность российской рабочей силы на международном рынке труда?
- 6 Каковы причины международной миграции рабочей силы и ее виды?
- 7 Каковы цели государственного регулирования экспорта рабочей силы?
- 8 На каких принципах основывается эмиграционная политика?

9 Какие документы составляют нормативно-правовую базу, обеспечивающую регулирование трудовой миграции?

10 Какие основные потоки трудовой миграции можно выделить в рамках мирового хозяйства?

Темы учебных заданий

1 Сегменты международного рынка труда.

2 Российская рабочая сила в международном разделении труда.

3 Социально-экономические последствия международной миграции рабочей силы.

4 Система законодательно-нормативного регулирования международной миграции рабочей силы.

Тема 8. Трудовой потенциал как фактор развития рынка труда

Вопросы

1 Дайте определение понятия «трудовой потенциал».

2 Что представляет собой количественная оценка трудового потенциала?

3 Каковы качественные характеристики трудового потенциала?

4 Что включает в себя трудовой потенциал работника?

5 Какова структура трудового потенциала предприятия?

6 Дайте характеристику общественного трудового потенциала.

7 В чем состоит сущность натурального подхода к оценке трудового потенциала?

8 В чем состоит сущность стоимостного подхода к оценке трудового потенциала?

9 В чем состоит сущность относительного подхода к оценке трудового потенциала?

10 Какие стадии включает в себя процесс воспроизводства трудового потенциала?

Темы учебных заданий

1 Качественная и количественная оценка трудового потенциала работника, предприятия и общества.

2 Анализ и оценка качества населения страны и персонала организации.

3 Трудовой потенциал страны как индикатор ее экономического развития.

4 Воспроизводство трудового потенциала как подсистема управления общественным трудом.

Тема 9. Демографическая составляющая функционирования и развития рынка труда

Вопросы

- 1 Что такое демография и демографические показатели?
- 2 Что представляет собой демографическая пирамида и каково ее назначение?
- 3 Какие показатели характеризуют естественное движение населения?
- 4 Какие показатели являются медико-демографическими?
- 5 Что представляет собой демографическая ситуация и какими характеристиками она описывается?
- 6 Какие демографические факторы оказывают влияние на экономическую активность населения?
- 7 Какие категории населения составляют демографическую базу для обследования по проблемам занятости?
- 8 Что представляет собой демографическая политика и каковы ее основные направления?
- 9 Что понимается под демографическим старением населения?
- 10 Какие показатели характеризуют проблему демографического старения населения?

Темы учебных заданий

- 1 Понятие, состав и назначение демографических показателей.
- 2 Демографические факторы и их влияние на состояние рынка труда.
- 3 Демографическая ситуация и демографическая политика в России.
- 4 Проблема демографического старения населения и основные пути ее решения.

Тема 10. Анализ, обследование, мониторинг, моделирование и прогнозирование рынка труда

Вопросы

- 1 Какие этапы составляют процедуру анализа и оценки рынка труда?
- 2 Каковы основные направления анализа и оценки рынка труда?
- 3 Какие виды анализа рынка труда вы знаете, в чем состоит их сущность?
- 4 Какие методы исследования применяются для обследования населения по проблемам занятости?
- 5 Каким образом производится оценка показателя совокупной занятости?
- 6 Каковы основные принципы организации проведения обследования по проблемам занятости?
- 7 Что представляет собой мониторинг рынка труда, каковы его виды?
- 8 По каким критериям оценивается эффективность мониторинга рынка труда?
- 9 Что представляют собой моделирование рынка труда и его прогнозирование?
- 10 Какие основные модели экономического роста вы знаете?

Темы учебных заданий

- 1 Анализ рынка труда как метод исследования его состояния и функционирования.
- 2 Направления и методы обследования населения по проблемам занятости.
- 3 Мониторинг рынка труда как важнейшая функция службы управления персоналом.
- 4 Моделирование и прогнозирование на рынке труда.

Темы докладов

1. Особенности понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы».
2. Элементы рынка труда: субъекты, правовые акты, правила и нормы, конъюнктура, конкуренция, мобильность, инфраструктура.
3. Особенности национальных моделей рынка труда.
4. Типы, формы и разновидности рынков труда.
5. Понятие и структура механизма функционирования рынка труда.
6. Закономерности в соотношении основных элементов структуры спроса на рынке труда.
7. Спрос на рабочую силу в сферах материального и нематериального производства.
8. Функции рынка труда под воздействием механизма спроса и предложения.
9. Статусы занятости для экономически активного населения.
10. Служба занятости населения: структура и направления деятельности.
11. Понятие, цель и специфика функционирования внутрифирменного рынка труда.
12. Виды ситуаций на внутрифирменном рынке труда.
13. Найм, использование и высвобождение рабочей силы на внутрифирменном рынке труда.
14. Сущность, структура и функции регионального рынка труда.
15. Государственное регулирование экономики на региональном уровне.
16. Взаимосвязь локальных воспроизводственных циклов с региональным рынком труда.
17. Трансграничный режим функционирования международного рынка труда.
18. Международные региональные рынки труда (западноевропейский, ближневосточный, азиатский, латиноамериканский, африканский).
19. Трудовая миграция на международном рынке труда.
20. Трудовой потенциал работника, организации, общества.
21. Трудовой потенциал как основа исследования кадрового потенциала.
22. Динамика численности и качественный состав трудовых ресурсов.
23. Миграция населения, ее причины и роль в формировании трудовых ресурсов.

24. Прогноз численности, состава и структуры трудовых ресурсов в зависимости от демографической ситуации и тенденций.
25. Содержание процедуры и методов анализа, направления исследования и оценки рынка труда.
26. . Роль научно-исследовательских организаций в отслеживании состояния рынка труда.
27. Прогнозирование развития рынка труда.
28. Возможные ошибки при мониторинге рынка труда.
29. Методологическое сопровождение проведения обследований населения по проблемам занятости.
30. Модели, характеризующие рынок труда.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

- 1 Содержание понятия «рынок труда», основные функции рынка труда.
- 2 Факторы, влияющие на формирование, функционирование и развитие рынка труда.
- 3 Характерные особенности основных составляющих (элементов) рынка труда.
- 4 Основные представители и идеи концепций рынка труда (классической, неоклассической, марксистской, кейнсианской и др.).
- 5 Основные признаки классификации и характерные особенности рынков труда.
- 6 Характерные особенности основных моделей рынков труда на основе анализа спроса и предложения рабочей силы.
- 7 Характерные особенности основных национальных моделей рынков труда.
- 8 Особенности взаимодействия элементов внешнего и внутреннего рынков труда.
- 9 Содержание понятия «сегментация рынка труда» и факторы ее определяющие.
- 10 Понятие, структура и основные элементы механизма функционирования рынка труда.
- 11 Спрос на труд как элемент механизма функционирования рынка труда, его виды, структура и формирование.
- 12 Характеристика и особенности простой и расширенной моделей спроса на труд.
- 13 Спрос на труд: эффекты масштаба и замещения, подходы к определению.
- 14 Предложение труда как элемент механизма функционирования рынка труда, его виды, структура и формирование.
- 15 Основные модели предложения труда: характеристики и специфические особенности.

- 16 Предложение труда: определение эффектов при изменении его масштабов.
- 17 Гибкость на рынке труда: содержание понятия, факторы и основные направления.
- 18 Мобильность на рынке труда: содержание понятия, виды, положительные и отрицательные стороны.
- 19 Дискриминация на рынке труда: содержание понятия, основания и виды.
- 20 Особенности совершенной и несовершенной конкуренции на рынке труда.
- 21 Особенности взаимодействия спроса и предложения рабочей силы и достижение равновесия на рынке труда.
- 22 Занятость населения: понятие, определение статуса, виды и формы, уровень занятости
- 23 Занятость населения в России: современное состояние и складывающиеся тенденции.
- 24 Государственная политика содействия занятости: направления, регламентация, финансовое обеспечение, службы и программы.
- 25 Безработица: понятие и виды, последствия, показатели, статус и государственная поддержка безработных.
- 26 Внутрифирменный рынок труда: содержание понятия, цель и специфика функционирования.
- 27 Характеристика основных составляющих внутрифирменного рынка труда.
- 28 Взаимодействие и необходимость согласования интересов работодателей и наемных работников на внутрифирменном рынке труда.
- 29 Показатели, характеризующие состояние внутрифирменного рынка труда и демонстрирующие его взаимосвязь с внешним.
- 30 Социально-трудовые отношения: содержание понятия и основные типы.
- 31 Особенности реализации этапов процесса управления занятостью в организации.
- 32 Региональный рынок труда: содержание понятия, структура, виды, механизм функционирования.
- 33 Факторы и условия, определяющие характер формирования, функционирования и развития региональных рынков труда.
- 34 Показатели, характеризующие состояние регионального рынка труда и его связь с национальным рынком.
- 35 Международный рынок труда: содержание понятия, особенности формирование.
- 36 Сегментирование международного рынка труда, особенности функционирования.
- 37 Специфика функционирования и тенденции развития международных региональных рынков труда.

38 Международная рабочая сила: движение, последствия миграции, критерии дифференциации, конкурентоспособность.

39 Содержание понятия и основные компоненты трудового и кадрового потенциала работника.

40 Количественная и качественная оценка трудового и кадрового потенциала организации.

41 Показатели и методики оценки трудового потенциала работника и организации.

42 Основные показатели и факторы, характеризующие демографическую составляющую рынка труда.

43 Социально-экономические сценарии возможных изменений численности и состава населения России.

44 Воздействие демографически успешного развития на соотношение спроса и предложения на рынке труда.

45 Приоритетные задачи изучения, содержание процедуры анализа и оценки рынка труда.

46 Направления исследования экономически активного населения, анализ безработицы и трудоустройства населения.

47 Рынок труда в макроэкономической модели В. Леонтьева, уровень безработицы и условия равновесия на рынке труда.

48 Сущность и уязвимые черты основных кейнсианских и неоклассических моделей экономического роста.

49 Сущность экстраполяционных методов и экономико-математического моделирования при прогнозировании рынка труда.

50 Сущность и особенности прогнозирования рынка труда на региональном уровне.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины «Рынок труда» обучающимися организуется в виде лекций, практических занятий (семинаров) и самостоятельной работы. Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам входного контроля, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде экзамена.

Лекция – основная форма систематического, последовательного устного изложения учебного материала. Чтение лекций, как правило, осуществляется наиболее профессионально подготовленными преподавателями университета. Основными задачами лекций являются:

- ознакомление обучающихся с целями, задачами и структурой изучаемой дисциплины, ее местом в системе наук и связями с другими дисциплинами;
- краткое, но по существу, изложение комплекса основных научных понятий, подходов, методов, принципов данной дисциплины;
- краткое изложение наиболее существенных положений, раскрытие особенно сложных, актуальных вопросов, освещение дискуссионных проблем;

– определение перспективных направлений дальнейшего развития научного знания в данной области социально-экономической деятельности.

Лекции мотивируют обучающегося на самостоятельный поиск и изучение научной и специальной литературы и других источников по темам дисциплины, ориентируют на выявление, формулирование и исследование наиболее актуальных вопросов и проблем, на комплексный анализ социально-экономических явлений и процессов, на активизацию творческого начала в изучении дисциплины.

Значимым фактором полноценной и плодотворной работы обучающегося на лекции является культура ведения конспекта. Принципиально неверным, но получившим в наше время достаточно широкое распространение, является отношение к лекции как к «диктанту», который обучающийся может аккуратно и дословно записать. Слушая лекцию, необходимо научиться выделять и фиксировать ее ключевые моменты, записывая их более четко и выделяя каким-либо способом из общего текста. Кроме того, необходимо научиться делать понятные для обучающегося сокращения при записи текста лекции и, в целом, стремиться освоить быструю манеру письма.

Полезно применять какую-либо удобную систему сокращений и условных обозначений (из известных или выработанных самостоятельно). Применение такой системы поможет значительно ускорить процесс записи лекции. Конспект лекции предпочтительно писать в одной тетради, а не на отдельных листках, которые потом могут затеряться. Также для записи текста лекции можно воспользоваться ноутбуком, или планшетом. Рекомендуется в конспекте лекций оставлять свободные места, или поля, например, для того чтобы была возможность записи необходимой информации при работе над материалами лекций.

При ведении конспекта лекции необходимо четко фиксировать рубрикацию материала – разграничение разделов, тем, вопросов, параграфов и т. п. Обязательно следует делать специальные пометки, например, в случаях, когда какое-либо определение, положение, вывод остались неясными, сомнительными. Бывает, что материал не успели записать. Тогда также необходимо сделать соответствующие пометки в тексте, чтобы не забыть, в дальнейшем, восполнить эту информацию.

Качественно сделанный конспект лекций поможет обучающимся в процессе самостоятельной работы, подготовке к практическим занятиям (семинарам), выполнении домашних заданий, при подготовке к сдаче экзамена.

Практические занятия (семинары) по дисциплине «Рынок труда» проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель практических занятий (семинаров) – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки исследования рынка труда.

Темы практических занятий (семинаров) заранее сообщаются обучающимся для того, чтобы они имели возможность подготовиться и проработать соответствующие теоретические вопросы дисциплины. В начале каждого практического занятия (семинара) преподаватель кратко доводит до обучающихся цель и задачи занятия и обращает внимание обучающихся на наиболее сложные вопросы, относящиеся к изучаемой теме.

В рамках практического занятия (семинара) обучающиеся обсуждают доклады и дискуссионные вопросы, разбирают практические ситуации самостоятельно или при помощи преподавателя. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при разборе конкретных ситуаций, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов.

На усмотрение преподавателя (или по желанию обучающегося) к доске во время семинарского занятия может быть приглашен обучающийся для объяснения, анализа и оценки ситуации, доклада по вопросам темы. По итогам практического занятия (семинара) преподаватель может выставлять в журнал группы оценки. Процесс решения наиболее сложных ситуаций, анализа проблемных вопросов может быть объяснен преподавателем. Вместе с тем в дальнейшем подобного рода вопросы и ситуации должны быть исследованы обучающимися самостоятельно. В рамках практического занятия (семинара) могут быть проведены: контрольный опрос, сплошное или выборочное тестирование, проверочная работа и т. п.

Отсутствие обучающихся на занятиях или их неактивное участие на них может быть компенсировано самостоятельным выполнением дополнительных заданий и представлением их на проверку преподавателю, выставлением оценки.

В современных условиях перед обучающимися стоит важная задача – научиться работать с массивами информации. Обучающимся необходимо развивать в себе способность и потребность использовать доступные информационные возможности и ресурсы для поиска нового знания и его распространения (т. е. информационную культуру). Обучающимся необходимо научиться управлять своей исследовательской и познавательной деятельностью в системе «информация – знание – информация». Прежде всего, для достижения этой цели, в вузе организуется самостоятельная работа обучающихся. Кроме того, современное обучение (стандарты, учебные планы) предполагает, что существенную часть времени в освоении учебной дисциплины обучающийся проводит самостоятельно. Принято считать, что такой метод обучения должен способствовать творческому овладению обучающимися специальными знаниями и навыками.

Целью самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся при изучении настоящей учебной дисциплины является выработка ими навыков работы с нормативно-правовыми актами, научной и учебной литературой, другими источниками, материалами экономической и управленческой практики, а также развитие у обучающихся устойчивых способностей к самостоятельному (без помощи преподавателя) изучению и обработке

полученной информации.

В процессе самостоятельной работы обучающийся должен воспринимать, осмысливать и углублять получаемую информацию, решать практические задачи, анализировать ситуации, подготавливать доклады, выполнять домашние задания, овладевать профессионально необходимыми навыками. Самостоятельная работа обучающегося весьма многообразна и содержательна. Она включает следующие виды занятий:

– самостоятельный подбор, изучение, конспектирование, анализ учебно-методической и научной литературы, периодических научных изданий, нормативно-правовых документов, статистической информации, учетно-отчетной информации, содержащейся в документах организаций;

– индивидуальная творческая работа по осмыслению собранной информации, проведению сравнительного анализа и синтеза материалов, полученных из разных источников, интерпретации информации, выполнение домашних заданий;

– завершающий этап самостоятельной работы – подготовка к сдаче экзамена по дисциплине, предполагающая интеграцию и систематизацию всех полученных при изучении учебной дисциплины знаний.

По Положению о самостоятельной работе студентов Университета содержание внеаудиторной самостоятельной работы для изучения дисциплины «Рынок труда» может быть рекомендовано в соответствии со следующими ее видами, разделенными по целевому признаку:

а) для овладения знаниями:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы);
- составление плана текста;
- графическое изображение структуры текста;
- конспектирование текста;
- выписки из текста;
- работа со словарями и справочниками;
- ознакомление с нормативными документами;
- работа с электронными информационными ресурсами и информационной телекоммуникационной сети Интернет и др.;

б) для закрепления и систематизации знаний:

- работа с конспектом лекции (обработка текста);
- работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы);
- составление плана и тезисов ответа;
- составление альбомов, таблиц, схем для систематизации учебного материала;
- изучение нормативных материалов;
- ответы на контрольные вопросы;
- подготовка тезисов сообщений к выступлению на семинаре;

- подготовка докладов, составление библиографии, тематических кроссвордов и др.;
- работа с компьютерными программами;
- подготовка к сдаче экзамена и др.;
- в) для формирования умений и навыков:
 - решение ситуационных производственных (профессиональных) задач;
 - проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;
- г) для самопроверки:
 - подготовка информационного сообщения;
 - написание конспекта первоисточника, рецензии, аннотации;
 - составление опорного конспекта, глоссария, сводной таблицы по теме, тестов и эталонов ответов к ним;
 - составление и решение ситуационных задач;
 - составление схем, иллюстраций, графиков, диаграмм по теме и ответов к ним;
 - создание материалов презентаций и др.

Следование принципам систематичности и последовательности в самостоятельной работе составляет необходимое условие ее успешного выполнения. Систематичность занятий предполагает равномерное, по возможности в соответствии с пп. 5.2, 5.4 и 5.6 настоящей РПД, распределение объема работы в течение всего предусмотренного учебным планом срока овладения данной дисциплиной. Такой подход позволяет избежать дефицита времени, перегрузок, спешки и т. п. в завершающий период изучения дисциплины. Последовательность работы означает преемственность и логику в овладении знаниями по дисциплине. Данный принцип изначально заложен в учебном плане при определении очередности изучения дисциплин. Аналогичный подход применяется при определении последовательности в изучении тем дисциплины.

В процессе изучения дисциплины «Рынок труда» важно постоянно пополнять и расширять свои знания. Изучение рекомендованной литературы и других источников информации является важной составной частью восприятия и усвоения новых знаний. Кроме того, необходимо отметить, что, в определенном смысле, качественный уровень всей самостоятельной работы обучающегося определяется уровнем самоконтроля.


Контрольно-проверочное тестирование представляет собой наиболее распространенную и целесообразную форму промежуточного контроля полученных обучающимися в процессе освоения учебной дисциплины знаний. Целью проведения тестирования является проверка качества усвоения обучающимися учебного материала по отдельным темам дисциплины, или по курсу в целом. Самостоятельное выполнение обучающимися разработанных учебных тестов дает им возможность проверить полученные знания. Что дополнительно способствует их подготовке к текущим и промежуточной аттестациям по дисциплине.

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» 12 января 2017 г., протокол № 5.

Разработчики:


К.Э.Н.


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

Галузина С.М.

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 15 февраля 2017 г., протокол № 5.

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»).