



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»**

УТВЕРЖДАЮ



Ректор

Ю.Ю. Михальчевский

июль 2021 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль)
Управление персоналом организаций воздушного транспорта

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2021

1. Цели освоения дисциплины

Цели освоения дисциплины «Рынок труда»: формирование у обучающихся 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 обучающегося к решению задач профессиональной деятельности организационно-управленческого типа.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Рынок труда» представляет собой дисциплину, относящуюся к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 Дисциплины (модули).

Дисциплина «Рынок труда» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин¹: «Организация работы кадрового агентства» (6); «HR-брендинг» (6).

¹ В скобках указан номер семестра.

Дисциплина «Рынок труда» является обеспечивающей для дисциплин: «Миграционная и социальная политика в сфере труда» (8); «Государственная политика в сфере управления трудовыми ресурсами» (8); а также для практики «Производственная (преддипломная практика)» (8); «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена» (8); «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (8).

Дисциплина изучается в 7 семестре.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Рынок труда» направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
УК-1	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применяя системный подход для решения поставленных задач.
ИД ¹ _{УК1}	Осуществляет поиск информации об объекте, определяет достоверность полученной информации, формирует целостное представление об объекте, а также о сущности и последствиях его функционирования.
ИД ² _{УК1}	Решает поставленные задачи, исходя из целостности объекта, выявления механизмов его функционирования и многообразных связей во внутренней и внешней среде объекта.
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
ИД ¹ _{УК2}	Формулирует конкретные задачи согласно поставленной цели и определяет последовательность действий для решения этих задач.
ИД ² _{УК2}	Рассматривает, оценивает и выбирает оптимальные способы решения задач, учитывая правовые нормы, имеющиеся ресурсы и иные ограничения.
ПК-1	Способен осуществлять сбор и обработку информации о потребностях организаций воздушного транспорта в персонале; разрабатывать и выполнять мероприятия по привлечению персонала; исследовать состояние рынка труда.

Код компетенции/ индикатора	Результат обучения: наименование компетенции, индикатора компетенции
ИД ¹ _{ПК1}	Осуществляет сбор и обработку информации о потребностях организаций в персонале; разрабатывает и выполняет мероприятия по привлечению персонала в организации, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
ИД ² _{ПК1}	Исследует состояние рынка труда, в т.ч. в сфере воздушного транспорта.
ПК-2	Способен разрабатывать и реализовывать мероприятия по использованию, развитию и высвобождению персонала организаций воздушного транспорта; способен осуществлять оценку и аттестацию различных категорий персонала организаций воздушного транспорта.
ИД ¹ _{ПК2}	Разрабатывает и реализовывает мероприятия по использованию, развитию и высвобождению персонала организаций воздушного транспорта.
ИД ² _{ПК2}	Осуществляет оценку и аттестацию различных категорий персонала организаций воздушного транспорта.
ПК-4	Способен применять нормы трудового законодательства, владеть навыками разработки локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, и других документов организаций воздушного транспорта в сфере труда, а также владеть навыками анализа деятельности организаций воздушного транспорта.
ИД ¹ _{ПК4}	Применяет нормы трудового законодательства и разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, и другие документы организаций воздушного транспорта в сфере труда.
ИД ² _{ПК4}	Анализирует правовую, экономическую и управленческую деятельность организаций воздушного транспорта.

Планируемые результаты изучения дисциплины:

Знать:

- содержание понятий «занятость населения» и «безработица», характеристики основных видов занятости и безработицы, основные документы законодательно-нормативного регулирования в сфере занятости;
- 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);

- основные критерии и разновидности рынков труда, основные модели рынка труда, особенности и факторы сегментации рынка труда;

- 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;

- составляющие и характерные особенности внутрифирменного рынка труда, показатели, его характеризующие;

- сущность и типы социально-трудовых отношений, этапы процесса управления занятостью в организации;

- содержание понятия «региональный рынок труда», структуру, виды и механизм функционирования регионального рынка труда, показатели, его характеризующие;

- составляющие, структуру и основные качественные и количественные характеристики трудового потенциала работника, организации, региона и общества;

- основные демографические показатели и показатели естественного движения населения, основные направления демографической политики;

- содержание процедуры анализа и оценки рынка труда, обследования населения по проблемам занятости;

- сущность макроэкономической модели В. Леонтьева, основных кейнсианских и неоклассических моделей экономического роста, сущность экстраполяционных методов и экономико-математического моделирования при прогнозировании рынка труда;

- методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.

Уметь:

- выявлять особенности и причины формирования международного рынка труда, направления его сегментирования и особенности функционирования, специфику функционирования и тенденции развития международных региональных рынков труда;

- анализировать основные элементы рынка труда (субъекты, правовые акты и документы, конъюнктура, конкуренция, мобильность, инфраструктура);

- анализировать факторы, влияющие на формирование, функционирование и развитие рынка труда на микро- (организационном), мезо- (региональном), макро- (государственном) уровнях;

- анализировать основные модели и виды рынков труда, исследовать взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков труда, сегменты рынка труда;

- анализировать факторы, оказывающие влияние на изменение 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;
- 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;
- 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 6 зачетных единиц, 216 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестр
		7
Общая трудоемкость дисциплины	216	216
Контактная работа:	86,5	86,5
лекции	42	42
практические занятия	38	38
семинары	–	–
лабораторные работы	–	–
курсовой проект (работа)	4	4
Самостоятельная работа студента	96	96
Промежуточная аттестация	36	36
контактная работа	2,5	2,5
самостоятельная работа по подготовке к экзамену	33,5	33,5 Экзамен

5. Содержание дисциплины

5.1. Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы, разделы дисциплины	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ					Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-1	УК-2	ПК-1	ПК-2	ПК-4		
Тема 1. Предмет, задачи, сущность, особенности и теории рынка труда	17	+	+	+		+	ВК Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Тема 2. Критерии классификации, виды и модели рынков труда	17	+	+	+			Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Тема 3. Механизм функционирования рынка труда	17	+	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Тема 4. Занятость населения и безработица как основополагающие	17	+	+	+		+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Т

Темы, разделы дисциплины	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ	КОМПЕТЕНЦИИ					Образовательные технологии	Оценочные средства
		УК-1	УК-2	ПК-1	ПК-2	ПК-4		
характеристики рынка труда								Д
Тема 5. Составляющие и особенности функционирования внутрифирменного рынка труда	18	+	+	+		+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Т Д
Тема 6. Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда	18	+	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Тема 7. Регулирование международного рынка труда	18	+	+	+		+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Тема 8. Трудовой потенциал как фактор развития рынка труда	18	+	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Тема 9. Демографическая составляющая функционирования и развития рынка труда	18	+	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Тема 10. Анализ, обследование, мониторинг, моделирование и прогнозирование рынка труда	18	+	+	+	+	+	Л ПЗ СРС	УО УЗ Д
Курсовая работа	4	+	+	+	+	+		ЗКР
Итого за семестр	180							
Промежуточная аттестация	36	+	+	+	+	+		Экзамен
Всего по дисциплине	216							

Сокращения: ВК – входной контроль, Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, Т – тест, УО – устный опрос, УЗ – учебное задание, Д – доклад, ЗКР – защита курсовой работы.

5.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
7 семестр						
Тема 1. Предмет, задачи, сущность, особенности и теории рынка труда	4	4		9		17
Тема 2. Критерии классификации, виды и модели рынков труда	4	4		9		17
Тема 3. Механизм функционирования рынка труда	4	4		9		17
Тема 4. Занятость населения и безработица	4	4		9		17

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
как основополагающие характеристики рынка труда						
Тема 5. Составляющие и особенности функционирования внутрифирменного рынка труда	4	4		10		18
Тема 6. Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда	4	4		10		18
Тема 7. Регулирование международного рынка труда	4	4		10		18
Тема 8. Трудовой потенциал как фактор развития рынка труда	6	2		10		18
Тема 9. Демографическая составляющая функционирования и развития рынка труда	4	4		10		18
Тема 10. Анализ, обследование, мониторинг, моделирование и прогнозирование рынка труда	4	4		10		18
Итого за семестр	42	38		96		176
Курсовая работа					4	4
Промежуточная аттестация						36
Всего по дисциплине						216

Сокращения: Л – лекция, ПЗ – практическое занятие, ЛР – лабораторная работа, СРС – самостоятельная работа студента, КР – курсовая работа.

5.3. Содержание разделов 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). Состав государственных и иных органов и организаций по управлению трудовыми ресурсами в РФ. Законодательно-нормативное регулирование рынка труда в Российской Федерации.

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. 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.

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. 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.

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. Государственные программы содействия занятости населения. Структура занятости. Эффективность деятельности службы занятости населения. Поиск работы: теория и практика. Совокупность показателей, характеризующих занятость и безработицу.

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. Формирование и развитие рыночных отношений на микроуровне. Трансакционные 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.

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. 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.

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. 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.

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. Показатели и формулы определения трудового и кадрового потенциала организации. Оценка кадрового потенциала руководителя, специалиста, служащего, рабочего. Определение среднего кадрового потенциала работника.

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. 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.

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. 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.

5.4 Практические занятия

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

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (часы)
	ее влияние на демографическую ситуацию	
9	ПЗ 17. Факторы, оказывающие влияние на демографическую ситуацию страны и решение демографических проблем	2
10	ПЗ 18. Факторы, характеризующие экономическую активность населения	2
10	ПЗ 19. Кейнсианские и неоклассические модели экономического роста	2
Итого по дисциплине		38

Сокращения: ПЗ – практическое занятие.

5.5. Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6. Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
1	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	9
2	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	9
3	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	9
4	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	9
5	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам и тестированию, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	10

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
6	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	10
7	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	10
8	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	10
9	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	10
10	Изучение теоретического материала, составление конспекта по вопросам, подготовка к устным опросам, подготовка докладов по темам. Выполнение курсовой работы. Лит.: [1-8]	10
Итого по дисциплине		96

5.7 Курсовые работы (проекты)

Наименование этапа выполнения курсовой работы	Трудоемкость (часы)
Выдача задания на курсовую работу	2
Этап 1. Выполнение раздела 1 (теоретическая часть)	СРС
Этап 2. Выполнение раздела 2 (прикладная часть)	
Этап 3. Выполнение раздела 3 (проектная часть)	
Этап 4. Оформление курсовой работы	
Защита курсовой работы	2
Итого контактная работа по курсовой работе	4

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,

2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — URL : <https://urait.ru/bcode/467888> .

2. **Рынок труда** : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469358> .

3. **Экономика и социология труда: теория и практика** : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449578>.

б) дополнительная литература:

4. *Корнейчук, Б. В.* **Экономика: рынок труда** : учебник для среднего профессионального образования / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 287 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11413-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/476246>.

5. *Кубишин, Е. С.* **Экономика рынка труда** : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13676-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/477086>.

6. Маслова, В. М. **Управление персоналом** : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468476>.

7. *Семенова, Л. М.* **Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда** : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11387-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/475396>.

8. **Управление персоналом. Рынок труда** : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 252 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-14401-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/477534> .

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

9. **Российская государственная библиотека** [Электронный ресурс] / Центр информ. технологий РГБ; ред. Власенко Т. В. ; Web-мастер Козлова Н. В. — Электрон. дан. — М. : Рос. гос. б-ка, 1997 — Режим доступа: <http://www.rsl.ru> , свободный. — Загл. с экрана. — Яз. рус., англ. , свободный

(дата обращения 20.01.2021).

10. **Библиотека СПбГУ ГА** [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://spbguga.ru/objects/e-library/> , свободный (дата обращения 20.01.2021).

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

11. **Консультант Плюс** [Электронный ресурс]: официальный сайт компании Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru> , свободный (дата обращения 20.01.2021).

12. **Гарант** [Электронный ресурс] официальный сайт компании Гарант. - Режим доступа: <https://www.garant.ru/> , свободный (дата обращения 20.01.2021).

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

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

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К.	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 40 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	Microsoft Windows 7 Professional Microsoft Windows Office Professional Plus 2007 Acrobat Professional 9 Windows International Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS Konsi- SWOT ANALYSIS Konsi - FOREXSAL
Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363	Комплект учебной мебели: парты и стулья (вместимость: 20 посадочных мест). МОК (мультимедийный обучающий комплекс) - компьютер, проектор, экран.	

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.

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; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета (ауд. 125).

8 Образовательные и информационные технологии

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

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

Лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность. Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы, видеоматериалы.

Практические занятия по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующей рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в научно-исследовательской работе. Рассматриваемые в рамках практического занятия примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках профессиональной подготовки бакалавра.

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

Контактная работа со студентами также может включать интерактивные формы образовательных технологий. В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие информационные технологии: электронные ресурсы, технологии Internet, электронная почта, издательские системы (Microsoft Word), электронные таблицы (Microsoft Excel), технологии

мультимедиа (PowerPoint).

Курсовая работа, выполняемая в рамках самостоятельной работы обучающихся, должна представлять собой самостоятельное и законченное научное исследование с элементами практической значимости, с результатами научно-исследовательской деятельности обучающихся.

Таким образом, практические занятия и курсовая работа являются составляющими практической подготовки обучающихся, так как предусматривают их участие в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

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

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины. Текущий контроль успеваемости обучающихся включает следующие оценочные средства.

Устные опросы проводятся на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции.

Тесты, выдаваемые на самостоятельную работу, преследуют собой цель своевременного выявления плохо усвоенного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации.

Доклады (научные сообщения, выступления с наглядной презентацией информации) обсуждаются в рамках практических занятий по темам дисциплины. Преподаватель, как правило, выступает в роли консультанта при заслушивании докладов, осуществляет контроль полученных обучающимися результатов. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к простому воспроизведению текста. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. При этом обучающийся может обращаться к своим записям, приводить выдержки из периодической печати, сайтов интернета и т. д.

Учебные задания, выдаваемые для самостоятельного выполнения обучающимися, содержат требования выполнить какие-либо теоретические или практические учебные действия. Учебные задания предполагают активизацию знаний, умений и навыков, либо – актуализацию ранее усвоенного материала.

Защита курсовой работы – форма контроля знаний, умений и навыков обучающихся, направленная на демонстрацию обучающимися: знаний научных и информационных источников, справочной и энциклопедической литературы; умений работать с объектами изучения (исследования), логично и грамотно излагать собственные умозаключения и выводы, обосновывать и строить априорную модель изучаемого объекта или процесса; навыков создания содержательной презентации выполненной работы. Оценочным

средством являются темы курсовых работ, которые приведены в п. 9.3.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде *защиты курсовой работы и экзамена в 7 семестре*. К моменту проведения промежуточной аттестации должны быть успешно пройдены предыдущие формы контроля. Промежуточная аттестация позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Билет на экзамене включает два теоретических вопроса и один практический вопрос.

9.1 Балльно-рейтинговая оценка текущего контроля успеваемости и знаний студентов по дисциплине

Не применяется.

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

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся и промежуточную аттестацию по итогам освоения дисциплины. При этом фонд оценочных средств включает следующие оценочные средства и шкалы оценивания.

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

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
	соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям. Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.
Учебное задание	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

*К моменту прохождения промежуточной аттестации обучающийся должен получить «отлично», «хорошо» или «удовлетворительно» за участие по крайней мере в 50 % фонда оценочных средств.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

Обучающиеся выполняют курсовую работу на тему: «Исследование рынка труда (указывается выбранный объект исследования: город, область, какой-либо субъект РФ и др.)», например: «Исследование рынка труда Санкт-Петербурга». В учебной группе объекты исследования, выбранные обучающимися, не должны повторяться.

Тематика курсовой работы базируется на разработке рекомендаций по развитию, оптимизации и совершенствованию рынка труда для выбранного объекта исследования.

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

По дисциплине «Экономическая теория» (3):

1. Рыночный спрос: объем спроса, функция и кривая спроса.
2. Рыночное предложение: объем, функция и кривая предложения.

3. Сущность рыночного равновесия.
4. Факторы производства. Распределение ресурсов в рыночной экономике.
5. Рынок труда. Номинальная и реальная заработная плата.

По дисциплине «Организация работы кадрового агентства» (6):

1. Типы компаний-работодателей. Ключевые моменты при снятии позиции и заключении контракта.
2. Взаимодействие кадрового агентства с Федеральной службой по труду и занятости
3. Взаимодействие кадрового агентства с другими кадровыми агентствами
4. Соотнесение стратегических планов организации-клиента кадрового агентства с численностью и профессиональным составом персонала.
5. Анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.

По дисциплине «HR-брендинг» (6):

1. HR-бренд в системе маркетинга персонала организации.
2. Определение целевых аудиторий для HR-бренда.
3. Восприятие HR-бренда организации целевыми аудиториями.
4. Каналы и инструменты продвижения HR-бренда.
5. Комплекс специальных мероприятий и инструментов организации на рынке труда.

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

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки,	«4» - «хорошо»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		исправляемые студентами после указания преподавателя на них	
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«5» - «отлично»
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«4» - «хорошо»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«3» - «удовлетворительно»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности и выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«3» - «удовлетво

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«5» - «отлично»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются незначительные пропуски, негрубые ошибки, – небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«2» - «неудовлетворительно»
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«5» - «отлично»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и	«3» -

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций*
		умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций.

Описание показателей, критериев и шкалы оценивания курсовой работы

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
Теоретическая часть	<ul style="list-style-type: none"> - обоснованы актуальность, новизна темы - определены верно цели и задачи курсовой работы - изложен материал логично и последовательно - продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации - оценены сильные и слабые стороны в позиции авторов и пр. 	«5» - «отлично»
	<ul style="list-style-type: none"> - допущены незначительное число недочетов и смысловых ошибок в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсовой работы - незначительно нарушено логичное и последовательное изложение материала - продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации - сделана попытка оценить сильные и слабые стороны в позиции авторов. 	«4» - «хорошо»
	<ul style="list-style-type: none"> - допущены значительные недочеты и смысловые ошибки в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсовой работы (проекта) - изложен материала с нарушениями последовательности и логики - использован недостаточный объем необходимой информации. 	«3» - «удовлетворительно»
	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствует актуальность и новизна работы - цели и задачи курсовой работы (проекта) определены неверно - изложен материал непоследовательно и нелогично - использована информация, не соответствующая теме курсовой работы. 	«2» - «неудовлетворительно»
Практическая (прикладная)	<ul style="list-style-type: none"> - показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - глубоко и всесторонне проанализированы динамика 	«5» - «отлично»

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
адная, проектная) часть	показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 90-100 %.	
	- показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 80-90 %.	«4» - «хорошо»
	- показаны слабые умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 70-80 %.	«3» - «удовлетворительно»
	- не продемонстрированы умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - отсутствует анализ динамики показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на менее чем на 70 %.	«2» - «неудовлетворительно»
Выводы	Выводы грамотно сформулированы и обоснованы.	«5» - «отлично»
	Выводы сформулированы с небольшими неточностями.	«4» - «хорошо»
	Выводы сформулированы со значительными неточностями или не все выводы сформулированы.	«3» - «удовлетворительно»
	Выводы не сформулированы.	«2» - «неудовлетворительно»
Использованные источники	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе - использованы зарубежные источники.	«5» - «отлично»
	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе.	«4» - «хорошо»
	- использованные источники подобраны небрежно - их количество меньше, чем соответствует требованиям.	«3» - «удовлетворительно»
	- использованные источники не соответствуют теме курсовой работы.	«2» - «неудовлетворительно»
Оформление	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению без орфографических и грамматических ошибок.	«5» - «отлично»
	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению с небольшим количеством орфографических или грамматических ошибок.	«4» - «хорошо»

Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	Курсовая работа не соответствует требованиям к оформлению, оформлена неаккуратно и с большим количеством орфографических и грамматических ошибок.	«3» - «удовлетворительно»
	Оформление курсовой работы не соответствует требованиям. Большое количество орфографических и грамматических ошибок.	«2» - «неудовлетворительно»
Своевременность выполнения	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	«5» - «отлично»
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	«4» - «хорошо»
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	«3» - «удовлетворительно»
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	«2» - «неудовлетворительно»
Защита	<ul style="list-style-type: none"> - представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, глубокие - интерпретированы полученные результаты, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное и творческое мышление. 	«5» - «отлично»
	<ul style="list-style-type: none"> - представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, но неглубокие - интерпретированы полученные результаты с незначительными неточностями, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное, но не творческое мышление. 	«4» - «хорошо»
	<ul style="list-style-type: none"> - доложены с трудом результаты курсовой работы - ответы на вопросы неполные - не оценены полученные результаты и интерпретированы со значительными неточностями. 	«3» - «удовлетворительно»
	<ul style="list-style-type: none"> - не представлены результаты курсовой работы - нет ответов на вопросы или ответы неверны. 	«2» - «неудовлетворительно»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания.

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

9.6.1 Примерные 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.

Задание 1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ является одним из важнейших документов, относящихся к элементу рынка труда «правовые акты и документы, регламентирующие отношения субъектов рынка труда». Ознакомьтесь с данным документом. Особое внимание обратите на ст. 5 ТК РФ Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.

Напишите, в соответствии, с какими нормативными правовыми актами осуществляется регулирование трудовых отношений в РФ.

Напишите определение понятия «трудовые отношения» в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Задание 2. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите

использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 3. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 2. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 2. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Цель маркетинга персонала на макро- и мезо- уровнях в общем смысле – содействие занятости населения.

Изучите Федеральный закон от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации». Выпишите основные понятия из этого закона. Покажите связь между ними.

Задание 2. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 3. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь

выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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) обязанности 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.

Задание 1. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 2. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Характеристика составляющих рынков труда экономических районов России.

Составьте краткую характеристику проявления системных элементов рынков труда экономических районов России. Результаты выполнения задания представьте в таблице, после таблицы напишите выводы.

Таблица – Характерные особенности проявления элементов рынков труда экономических районов России²

№ п/п	Экономический район	Краткая характеристика экономического района	Характеристика проявления элементов рынка труда			
			Субъекты	Правовые акты и документы	Конъюнктура	Инфраструктура
1	Центральный					
2	Центрально-Черноземный					
3	Восточно-Сибирский					
4	Дальневосточный					
5	Северный					
6	Северо-Кавказский					
7	Северо-Западный					
8	Поволжский					
9	Уральский					
10	Волго-Вятский					
11	Западно-Сибирский					
12	Калининградская область					
13	Республика Крым					

Сделайте выводы по данным таблицы.

Задание 2. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 3. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь

² Перечень экономических районов России требует уточнения на текущий (исследуемый) период.

выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 2. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь

выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 2. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из

предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 2. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

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.

Задание 1. Одной из важнейших задач обучения является приращение тезауруса на семантическом уровне восприятия и усвоения информации. В связи с этим составьте словарь понятий по данной теме в алфавитном порядке с представлением их толкований (определений, формул). Укажите использованные достоверные и корректные (авторитетные) источники по каждому из приведенных толкований и определений понятий, формул. Дополните в алфавитном порядке словарь по предыдущим темам. Укажите тему, к которой относится каждое из понятий.

Задание 2. Представьте в виде схемы структурно-логическую связь выбранных понятий (при необходимости с приведением формул) из предыдущего задания по данной теме. При необходимости включите в схему дополнительные понятия, формулы, поясняющие и раскрывающие толкования выбранных вами понятий.

Задание 3. Используя словарь понятий, схемы структурно-логических связей понятий, примерный перечень вопросов к экзамену для проведения промежуточного контроля по дисциплине (представлен ниже), составьте единую, цельную структурно-логическую схему связей понятий (при необходимости с приведением формул) по всем темам данной дисциплины. Данная схема может быть рекомендована для подготовки к экзамену. Поставьте любой вопрос (из примерного перечня вопросов к экзамену) и, пользуясь данной схемой, дайте на него ответ по существу.

Примерные 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.

Перечень докладов может быть дополнен либо преподавателем, либо обучающимся самостоятельно в рамках тематики практических занятий, указанных в п. 5.4.

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Примерный перечень вопросов к экзамену для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Теоретические вопросы

- 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.

Практические вопросы (задания)

Задание 1. Численность населения в трудоспособном возрасте составляет 90 млн. чел., в том числе численность неработающих инвалидов I и II групп составляет 1,8 млн. чел.; работающие подростки в возрасте до 16 лет – 0,15 млн. чел.; работающие пенсионеры – 5,3 млн. чел. Определите численность трудовых ресурсов.

Задание 2. Характеристика основных типов социально-трудовых отношений.

Сформулируйте определения основных типов социально-трудовых отношений: патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт. Результаты представьте в таблице.

Таблица – Основные типы социально-трудовых отношений

№ п/п	Типы социально-трудовых отношений	Характеристика
1	Патернализм	
2	Социальное партнерство	
3	Конкуренция	
4	Солидарность	
5	Субсидиарность	
6	Дискриминация	
7	Конфликт	

Задание 3. Характеристика системных элементов внутрифирменного рынка труда.

Сформулируйте основные характерные особенности элементов внутрифирменного рынка труда. Результаты представьте в таблице.

Таблица – Системные элементы внутрифирменного рынка труда

№ п/п	Элементы внутрифирменного рынка труда	Характеристика
1	Субъекты	
2	Правовые акты и документы	
3	Конъюнктура	
4	Инфраструктура	

Задание 4. Конъюнктура внутрифирменного рынка труда.

Конъюнктура внутрифирменного рынка труда складывается относительно спроса на отдельные виды труда и предложения рабочей силы

внутри предприятия. Представьте в виде таблицы зависимость между характером потребности в рабочей силе предприятия и конъюнктурой внутрифирменного рынка труда.

Таблица – Зависимость между характером потребности в рабочей силе предприятия и конъюнктурой внутрифирменного рынка труда

Потребность в рабочей силе	Ситуация на внутрифирменном рынке труда
Количественная потребность в персонале на одних направлениях снижается, а на других остается прежней	
Количественная потребность в работниках на одних направлениях деятельности снижается, а на других возрастает	
Количественная потребность на одних направлениях возрастает, а на других остается прежней	
Количественная потребность возрастает на всех участках	
Повышаются требования к качеству рабочей силы	
Потребность в рабочей силе снижается на всех направлениях	

Задание 5. Воздействие факторов организационной среды на удовлетворение ее потребности в персонале организации.

Спрогнозируйте возможные последствия для организации и ее действия в результате воздействия внутренних факторов. Результаты представьте в таблице.

Таблица – Воздействие факторов внутренней среды организации и ее возможные действия в отношении персонала

№ п/п	Фактор	Возможные последствия	Действия организации в отношении персонала
1	Изменение стратегий функционирования и развития организации		
2	Внедрение более производительной техники и инновационных технологий		
3	Реорганизация структуры предприятия		
4	Оптимизация		

№ п/п	Фактор	Возможные последствия	Действия организации в отношении персонала
	управленческих и производственных процессов		
5	Сокращение деятельности предприятия		
6	Расширение деятельности предприятия		

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по освоению лекционных занятий:

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

Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

- полнота и глубина освещения вопроса; системность изложения;
- наличие дополнительной информации по вопросу, подготовленной по результатам работы с традиционными и цифровыми источниками;
- обеспечение выступления цифровой презентацией, включающей иллюстративный материал; представление в PowerPoint тезисов сообщения; указание библиографического списка, ссылок на информационные ресурсы, используемые при подготовке сообщения;
- соблюдение регламента;
- готовность ответить на вопросы аудитории по излагаемому вопросу, участвовать в дискуссии.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов:

- работа с конспектом лекций в разных формах;
- работа с учебной и научно-популярной литературой по темам дисциплины;
- составление глоссария по темам дисциплины;
- подбор и систематизация источников материала, составление библиографических списков, интернет-источников по темам дисциплины;

- подготовка к практическим занятиям (семинарам);
- выполнение междисциплинарных проектов;
- заполнение таблиц, схем и комментариев к ним;
- самотестирование;
- подготовка презентаций;
- подготовка к участию в олимпиадах, грантах, конкурсах и т.п.

Методические рекомендации по курсовой работе:

Задачи курсовой работы:

- проведение студентом самостоятельного творческого исследования научно-практического характера;
- проверка знаний студентов в части основных теоретических и методологических основ данной дисциплины;
- проверка умений студентами подбирать специальную литературу, нормативно-методические акты;
- формирование у студентов исследовательского и научного подхода к рассматриваемой проблеме, умения анализировать, делать обобщения и выводы;
- проверка умений кратко изложить только главные и наиболее существенные аспекты проблемы в сжатой и логически правильной форме;
- подготовка будущего специалиста к выполнению выпускной квалификационной работы;
- применение в дальнейшем полученных знаний для составления различных справок, докладов, научных отчетов, написания статей;
- подготовка студентов к принятию самостоятельных решений в области практического управления кадрами.

Структура и содержание курсовой работы

Титульный лист. Формулировка темы курсовой работы предусматривает указание объекта исследования, на примере которой раскрываются прикладная и проектная части работы; студент ставит свою подпись, преподаватель дату защиты и оценку курсовой работы.

Тема курсовой работы: «Исследование рынка труда (указывается выбранный объект исследования: город, область, какой-либо субъект РФ и др.)», например: «Исследование рынка труда Санкт-Петербурга». В учебной группе объекты исследования, выбранные обучающимися, не должны повторяться.

Содержание. Указание на номера страниц разделов (частей, пунктов, параграфов и т.п.).

Введение (2–3 листа): обоснование актуальности темы, объект, предмет, цель, задачи исследования; степень разработанности темы в научной литературе, краткая характеристика основных источников, сложившихся подходов и методов в изучении темы, структура исследования; обоснование практической и теоретической значимости работы.

Основная часть работы (22–29 листа): две или три части (теоретическая, прикладная и проектная); раскрытие поставленной во введении проблемы,

прослеживание путей ее решения на материалах источников, описание различных точек зрения на нее, в т.ч. автора.

Заключение (1,5–3 листа): авторские выводы, итоги исследования; резюме по каждой части исследования; оценка научной значимости и возможностей практического применения результатов исследования; пути и перспективы дальнейшего исследования темы.

Список использованных источников (2–3 листа): список (минимум 20 пунктов) нормативно-правовых актов, научной литературы и др. необходимых источников с указанием грамотных библиографических ссылок.

Приложение: иллюстративный материал (схемы, таблицы, графики).

Оформление курсовой работы:

– курсовая работа оформляется в машинописном (компьютерном) варианте; на последней странице студент ставит дату окончания работы и свою подпись;

– объём курсовой работы не должен превышать 30–40 печатных страниц;

– параметры печати курсовой работы: 1,5 межстрочный интервал, границы поля: левое – 25 мм, правое – 10 мм, нижнее и верхнее – 20 мм; шрифт применяется Arial или TimesNewRoman 14 обычный, при написании заголовков – 16 прописной полужирный;

– каждая таблица должна быть снабжена текстовым заголовком, расположенным над таблицей по центру (у рисунков – название располагается под иллюстрацией по центру); номер таблицы располагается в правом верхнем углу над заголовком таблицы (например, Таблица 5), у рисунков номер располагается внизу слева (например, Рис. 7 Название рисунка); все таблицы должны иметь сквозную нумерацию (арабскими цифрами);

– в тексте курсовой работы в обязательном порядке должны содержаться сноски на литературу и источники, ссылки на таблицы и рисунки (напр., см. табл.5 или рис.7).

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» 19.05.2021 г., протокол № 8.

Разработчики:

к.э.н. Галуза Галузина С.М.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Заведующий кафедрой № 3:

к.э.н., доцент Иванова Иванова М.О.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Программа согласована:

Руководитель ОПОП ВО

к.э.н., доцент Иванова Иванова М.О.
(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 16.06.2021 г., протокол № 7.