

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 22.05.2023 08:30:31

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012e6a476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

## Аннотация к рабочей программе дисциплины «Рынок труда»

### Цель преподавания дисциплины

Формирование теоретических знаний, умений и навыков, которые позволят бакалавру в его будущей профессиональной деятельности с выгодой для своей организации реагировать на изменения ситуации как на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах.

### Задачи изучения дисциплины:

- изучение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- изучение функций, структуры и типологии рынка труда, основных компонентов и инфраструктуры рынка труда;
- овладение теорией двойственности рынка труда, методологическими подходами к отбору критериев сегментации рынка труда;
- выявление специфики функционирования регионального рынка труда, его влияния на экономику предприятий;
- освоение практических методов анализа и прогноза масштабов и структуры региональных рынков труда;
- выработка практических рекомендаций по управлению процессами формирования и функционирования региональных рынков труда.
- овладение основами статистического исследования рынка труда;
- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынка труда и системы подготовки кадров в образовательных учреждениях.

### Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

ПК-1.1 Составляет профиль должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов.

ПК-1.2 Предлагает технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в соответствии с требованиями работодателями.

ПК-1.3 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов.

ПК-3.1 Осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации.

ПК-3.2 Применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации.

ПК-3.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом

### Разделы дисциплины.

Рынок труда и его характеристика. Модели рынка труда. Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда. Спрос и предложение на труд. Регулирование рынка труда.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

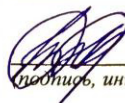
Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*



Т.Ю. Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 25 » 06 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО

38.03.03 Управление персоналом

*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения

очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курс – 20 21

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 10

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

« 22 » 06 20 21 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы

к.т.н. \_\_\_\_\_ Томакова И.А.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 14 « 1 » 03 2023 г., на заседании кафедры ЭУи А.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

## **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

### **1.1 Цель дисциплины**

Формирование теоретических знаний, умений и навыков, которые позволят бакалавру в его будущей профессиональной деятельности с выгодой для своей организации реагировать на изменения ситуации как на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах.

### **1.2 Задачи дисциплины**

- изучение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- изучение функций, структуры и типологии рынка труда, основных компонентов и инфраструктуры рынка труда;
- овладение теорией двойственности рынка труда, методологическими подходами к отбору критериев сегментации рынка труда;
- выявление специфики функционирования регионального рынка труда, его влияния на экономику предприятий;
- освоение практических методов анализа и прогноза масштабов и структуры региональных рынков труда;
- выработка практических рекомендаций по управлению процессами формирования и функционирования региональных рынков труда.
- овладение основами статистического исследования рынка труда;
- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынка труда и системы подготовки кадров в образовательных учреждениях.

### **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
ПК-1	Способен определять потребность в	ПК-1.1 Составляет про-	Знать: - специфику региона, особенно-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
	трудоустройства, составлять профиль должности и анализировать рынок труда в соответствии с картой поиска кандидатов	филь должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов	сти, проблемы и перспективы регионального рынка труда Уметь: - оценивать положение организации на рынке труда, Владеть (или Иметь опыт деятельности): - экономико-социологическими методами и средствами анализа и прогнозирования состояния рынка труда
		ПК-1.2 Предлагает технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в соответствии с требованиями работодателями	Знать: - основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала Уметь: - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками оценки тенденций и динамики рынка труда и состояния занятости в федеральном и региональном аспектах
		ПК-1.3 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Знать: - сущность и основные характеристики рынка труда Уметь: - Собирать и структурировать информацию о рынке труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками использования источников информации о рынке труда
ПК-3	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организации	ПК-3.1 Осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с	Знать: - источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации Уметь: - пользоваться поисковыми сис-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		планами, стратегиями и структурами организации	темами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.
		ПК-3.2 Применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации	Знать: - общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности Уметь: - разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней
		ПК-3.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом	Знать: - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам обеспечения персоналом Уметь: - применять информационные системы и базы данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) Владеть (или Иметь опыт деятельности): - справочной литературой и разбираться в нормативно-правовых вопросах занятости в РФ

## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 курсе в 2 семестре.

## 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	54
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	36
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	88,85
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

## 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Рынок труда и его характеристика	Сущность рынка труда. Типология и структура Рынка труда. Функционально–организационная структура рынка труда и ее элементы. Основные компоненты рынка труда. Субъекты рынка труда. Инфраструктура рынка труда.
2	Модели рынка труда	Виды рынка труда. Внешний (общенациональный) рынок труда, Внутрифирменный рынок труда. Конкурентный рынок труда. Монополистический рынок труда. Модель рынка труда с участием профсоюзов. Рынок двухсторонней монополии. Модель рынка труда США. Модель рынка труда Японии Рынок труда в Швеции. Российская модель Рынка труда. Особенности российского рынка труда.
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	Занятость как экономическая категория. Принципы занятости. Полная и эффективная занятость. Первичная и вторичная занятость. Показатели занятости. Нетрадиционные формы занятости. Самозанятость. Государственная политика занятости: цели, задачи, субъекты и методы реализации. Разработка федеральных и региональных программ занятости: концепции, структура, показатели. Типовая структура региональной программы занятости (цели, направления, мероприятия). Федеральная программа содействия занятости населения. Международный опыт программного регулирования занятости. Социально-экономическая сущность безработицы. Причины возникновения безработицы. Методы определения уровня безработицы (Методика Международной организации труда и РФ)
4	Спрос и предложение на труд	Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции. Отраслевой спрос на труд. Эластичность замещения по заработной плате и кросс-эластичности. Правила Маршалла. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Статические модели предложения труда, учитывающие различия между отдыхом и производством внутри домохозяйства. Изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы.



5	Регулирование рынка труда	Взаимосвязь основных элементов рынка труда. Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда. Исторический опыт регулирования рынка труда: Франция, США, Великобритания, Швеция. Современные стратегии государственного регулирования рынка труда. Целевая функция регулирования рынка труда. Институты рынка труда. Основные меры государственного регулирования рынка труда. Методы государственного регулирования рынка труда. Прямой метод государственного регулирования. Косвенный метод государственного регулирования, экономические, административные, социально-психологические методы регулирования рынка труда. Типы политики на рынке труда. Поддержка предпринимательства и самозанятости граждан – одно из основных направлений регулирования рынка труда.
---	---------------------------	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Рынок труда и его характеристика	4		1	У 1-7, МУ-1,2	Т2 УО2 Р2	ПК-1, ПК-3
2	Модели рынка труда	4		2	У 1-7, МУ-1,2	Т6 УО6 Р6	ПК-1, ПК-3
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	4		3	У 1-7, МУ-1,2	Т10 УО10 Р10	ПК-1, ПК-3
4	Спрос и предложение на труд	4		4	У 1-7, МУ-1,2	Т14 УО14 Р14	ПК-1, ПК-3
5	Регулирование рынка труда	2		5	У 1-7, МУ-1,2	Т18 УО18 Р18	ПК-1, ПК-3

УО – устный опрос, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Рынок труда и его характеристика	4
2	Модели рынка труда	8
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	8
4	Спрос и предложение на труд	8
5	Регулирование рынка труда	8
Итого		36

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Рынок труда и его характеристика	2 неделя	20
2.	Модели рынка труда	6 неделя	20
3.	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	10 неделя	20
4.	Спрос и предложение на труд	14 неделя	20
5.	Регулирование рынка труда	18 неделя	8,85
Итого			88,85

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
  - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
  - тем рефератов;
  - вопросов к экзамену;
  - методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методи-

ческой литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекции раздела «Модели рынка труда»	Разбор конкретных ситуаций	4
2	Лекции раздела «Регулирование рынка труда»	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Практическое занятие «Модели рынка труда»	Разбор конкретных ситуаций	6
4	Практическое занятие «Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда»	Разбор конкретных ситуаций	8
5	Практическое занятие «Регулирование рынка труда»	Разбор конкретных ситуаций	4
Итого:			24

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует гражданскому правовому, экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирую-

щего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики), высокого профессионализма ученых (представителей производства), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, экономики и производства, а также примеры гражданственности и гуманизма;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (разбор конкретных ситуаций и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули)и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
ПК-1 Способен определять потребность в трудовых ресурсах, составлять профиль должности и анализировать рынок труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Рынок труда	Рекрутмент	Производственная преддипломная практика
ПК-3 Способен осуществлять деятельность по обеспечению	Рынок труда	Документационное обеспечение управления персоналом	Производственная преддипломная практика

персоналом организации		Рекрутмент Маркетинг персон- нала	
------------------------	--	---	--

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-1/ начальный	<p>ПК-1.1 Составляет профиль должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов</p> <p>ПК-1.2 Предлагает технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в соответствии с требованиями работодателями</p> <p>ПК-1.3 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда в соответствии с картой поиска</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и основные характеристики рынка труда</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать и структурировать информацию о рынке труда о потребности организации в персонале</li> </ul> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования источников информации о рынке труда</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и основные характеристики рынка труда</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать положение организации на рынке труда,</li> <li>- собирать и структурировать информацию о рынке труда о потребности организации в персонале</li> </ul> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специфику региона, особенности, проблемы и перспективы регионального рынка труда</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> <li>- сущность и основные характеристики рынка труда</li> <li>- оценивать положение организации на рынке труда,</li> <li>- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале</li> <li>- собирать и структурировать информацию о рынке труда о потребности организации в персонале</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	кандидатов		<ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки тенденций и динамики рынка труда и состояния занятости в федеральном и региональном аспектах</li> <li>- навыками использования источников информации о рынке труда</li> </ul>	<p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономико-социологическими методами и средствами анализа и прогнозирования состояния рынка труда</li> <li>- навыками оценки тенденций и динамики рынка труда и состояния занятости в федеральном и региональном аспектах</li> <li>- навыками использования источников информации о рынке труда</li> </ul>
ПК-3/ начальный	<p>ПК-3.1 Осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации</p> <p>ПК-3.2 Применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации</p> <p>ПК-3.3</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</li> </ul> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками сбора инфор-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации</li> <li>- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам обеспечения персоналом</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации</li> <li>- общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности</li> <li>- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам обеспечения персоналом</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персонала	магии для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.	системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом - применять информационные системы и базы данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом. - навыками практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней	- разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; - применять информационные системы и базы данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом. - навыками практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней - справочной литературой и разбираться в нормативно-правовых вопросах занятости в РФ

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			труда различных уровней	

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Рынок труда и его характеристика	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-16	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-3	
				Темы рефератов	1-23	
2	Модели рынка труда	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-11	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-7	
				Темы рефератов	1-7	
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-10	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-7	



№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
	стика рынка труда			Темы рефератов	1-20	
4	Спрос и предложение на труд	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-7	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-6	
				Темы рефератов	1-5	
5	Регулирование рынка труда	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-20	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-6	
				Темы рефератов	1-15	

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

### Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

#### Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 2. «Модели рынка труда»

1. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы - это:

- 1) модель рынка труда США
- 2) японская модель рынка труда
- 3) шведская модель
- 4) российская модель рынка труда

Вопросы для устного опроса по разделу (теме) 2. «Модели рынка труда»

1. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
2. Американская модель рынка труда.
3. Японская модель рынка труда.
4. Шведская модель рынка труда.
5. Французская модель рынка труда.
6. Российская модель рынка труда.
7. Российский рынок труда и тенденции его развития.

Темы рефератов

1. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.

2. Американская модель рынка труда.
3. Японская модель рынка труда.
4. Шведская модель рынка труда.
5. Французская модель рынка труда.
6. Российская модель рынка труда.
7. Российский рынок труда и тенденции его развития.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

#### Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить ка-

чество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников — это:

- 1) модель рынка труда США
- 2) японская модель рынка труда
- 3) шведская модель
- 4) российская модель рынка труда

Задание в открытой форме:

Дайте определение понятия «Рынок труда» –

Задание на установление правильной последовательности,

Установите последовательность этапов формирования подходов к теории рынка труда

- 1) Классическая теория рынка труда
- 2) Неоклассическая концепция
- 3) Кейнсианская теория рынка труда
- 4) Монетаризм

Задание на установление соответствия:

Соотнесите уровни рынка труда с их характеристиками

1	Общегосударственный (федеральный) уровень	А	формируются, как правило, в области действия промышленных, строительных, аграрных и иных комплексов. Мобильность рабочих кадров максимальная, что обусловлено территориальной близостью, относительно низкими издержками переключения с одной работы на другую.
2	Региональный уровень	Б	совокупность экономических отношений по купле-продаже рабочей силы в масштабах страны.
3	Локальный уровень	В	уровень субъектов РФ, специфика рынка труда которых определяется уровнем социально-экономического их развития. Мобильность рабочей силы в пределах регионов выше, чем по стране в целом.

Компетентностно-ориентированная задача:

Определить влияние показателей отработанного времени на изменение часовой, дневной и годовой производительности индивидуального труда при следующих данных, представленных в таблице.

	База	Отчет
Часовая выработка (тыс. руб.)	4,8	5,4
Средняя продолжительность рабочего дня (час.)	7,8	7,9
Число рабочих дней в году	256	254

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1 Рынок труда и его характеристика	3	Доля выполнения практических заданий менее 50%	6	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 2 Модели рынка труда	3	Доля выполнения практических заданий менее 50%	6	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 3 Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	3	Доля выполнения практических заданий менее 50%	6	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 4 Спрос и предложение на труд	3	Доля выполнения практических заданий менее 50%	6	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 5	3	Доля выполнения	6	Полностью вы-

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Регулирование рынка труда		практических заданий менее 50%		полнены практические задания
СРС	9	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	18	Выполнено индивидуально в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Итого	24		48	
Посещаемость	0		46	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
  - задание в открытой форме – 2 балла,
  - решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

## 8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 8.1 Основная учебная литература

1. Рофе, Александр Иосифович. **Рынок труда** : учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом", квалификация (степень) "бакалавр", и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - Москва : Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Экономика труда : учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Христюбова, В. Мостова. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366>. – Текст: электронный.

3. Экономика труда : учебник : [для студентов, обуч. по направлению подготовки 38.03.01 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр")] / под ред. А. М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 336 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Текст : непосредственный.

## 8.2 Дополнительная учебная литература

4. Тарасов, А. П. Рынок труда и занятость населения: монография / А. П. Тарасов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142446>. – Текст: электронный.

5. Митрофанова, И. А. **Экономика труда: теория и практика** : учебное пособие / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>. – Текст: электронный.

6. Шапиро, С. А. **Формирование конкурентоспособности работников организации** : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, А. Б. Вешкурова. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 225 с. : ил., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469685> (дата обращения 10.10.2019) . - Режим доступа: для автор. пользователей. - Текст : электронный.

7. Управление человеческим капиталом: региональные аспекты гармонизации рынков труда и образования : монография / А. Д Запольский, М. А. Юрьева, Е. В. Харченко [и др.] ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 239 с. - Текст : непосредственный.

## 8.3 Перечень методических указаний

1. Рынок труда : методические указания к практическим (лабораторным) занятиям для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. В. Бабенко. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 25 с. – Текст: электронный..

2. Рынок труда : методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и 45.03.03 Фундаментальная и прикладная лингвистика / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: И. А. Томакова, И. Н. Родионова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 20 с. – Текст: электронный.

## 8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по экономическим наукам в библиотеке университета:

Вопросы экономики,  
Маркетинг в России и за рубежом,  
Менеджмент в России и за рубежом,  
Экономист.

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

### *Электронно-библиотечные системы*

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	Доступ с компьютеров сети ЮЗ-ГУ без пароля. Авторизация в ЭБС на территории вуза позволяет пользоваться системой на домашнем компьютере.

### *Информационные системы*

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	Президентская библиотека (ФГБУ «Президентская библиотека имени Б.Н.Ельцина»)	<a href="http://www.prlib.ru">http://www.prlib.ru</a>	полный доступ в электронном читальном зале периодических изданий
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	<a href="http://нэб.рф/">http://нэб.рф/</a>	доступ к ресурсам НЭБ, защищенным авторским правом, открыт в электронных читальных залах научной библиотеки, а также доступ возможен с любого компьютера, имеющего выход в Интернет, с обязательной регистрацией на портале.
3	Электронная библиотека диссертаций и авторефератов	<a href="http://dvs.rsl.ru/">http://dvs.rsl.ru/</a>	доступ с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
4	Университетская информационная система «Россия»	<a href="http://uisrussia.msu.ru">http://uisrussia.msu.ru</a>	доступ к полным текстам только с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
5	Архив важных публикаций Polpred.com Обзор СМИ	<a href="http://polpred.com">http://polpred.com</a>	со всех компьютеров вуза, подключенных к Интернет.
6	Справочно-правовая система КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>	электронный читальный зал периодических изданий.

## 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Рынок труда» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Рынок труда»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Рынок труда» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Рынок труда» - закрепить теоретические знания, полученные в про-



цессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

### **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

### **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий и курсового проектирования, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитывать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

экономики и менеджмента

*(наименование ф-та полностью)*



Т.Ю. Ткачева

*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 25 » 06 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

*(наименование дисциплины)*

ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом

*шифр и наименование направления подготовки (специальности)*

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

*наименование направленности (профиля, специализации)*

форма обучения очно-заочная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 20 21

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета (протокол № 9 «25» июня 2021 г.).

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита № 10

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

« 22 » 06 20 21 г.

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Разработчик программы

к.т.н. \_\_\_\_\_ Томакова И.А.

(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)

/Директор научной библиотеки \_\_\_\_\_ Макаровская В.Г.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № 14 « 1 » 03 2023 г., на заседании кафедры ЭУи А.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Бессонова Е.А.

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины пересмотрена, обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации», одобренного Ученым советом университета протокол № « » 20 г., на заседании кафедры \_\_\_\_\_.

(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_

# **1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

## **1.1 Цель дисциплины**

Формирование теоретических знаний, умений и навыков, которые позволят бакалавру в его будущей профессиональной деятельности с выгодой для своей организации реагировать на изменения ситуации как на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах.

## **1.2 Задачи дисциплины**

- изучение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- изучение функций, структуры и типологии рынка труда, основных компонентов и инфраструктуры рынка труда;
- овладение теорией двойственности рынка труда, методологическими подходами к отбору критериев сегментации рынка труда;
- выявление специфики функционирования регионального рынка труда, его влияния на экономику предприятий;
- освоение практических методов анализа и прогноза масштабов и структуры региональных рынков труда;
- выработка практических рекомендаций по управлению процессами формирования и функционирования региональных рынков труда.
- овладение основами статистического исследования рынка труда;
- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынка труда и системы подготовки кадров в образовательных учреждениях.

## **1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
ПК-1	Способен определять потребность в	ПК-1.1 Составляет про-	Знать: - специфику региона, особенно-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
	трудоустройства, составлять профиль должности и анализировать рынок труда в соответствии с картой поиска кандидатов	филь должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов	сти, проблемы и перспективы регионального рынка труда Уметь: - оценивать положение организации на рынке труда, Владеть (или Иметь опыт деятельности): - экономико-социологическими методами и средствами анализа и прогнозирования состояния рынка труда
		ПК-1.2 Предлагает технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в соответствии с требованиями работодателями	Знать: - основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала Уметь: - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками оценки тенденций и динамики рынка труда и состояния занятости в федеральном и региональном аспектах
		ПК-1.3 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Знать: - сущность и основные характеристики рынка труда Уметь: - Собирать и структурировать информацию о рынке труда Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками использования источников информации о рынке труда
ПК-3	Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организации	ПК-3.1 Осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с	Знать: - источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации Уметь: - пользоваться поисковыми сис-

Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной)		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
код компетенции	наименование компетенции		
		планами, стратегиями и структурами организации	темами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.
		ПК-3.2 Применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации	Знать: - общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности Уметь: - разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя; Владеть (или Иметь опыт деятельности): - навыками практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней
		ПК-3.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопросам обеспечения персоналом	Знать: - технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам обеспечения персоналом Уметь: - применять информационные системы и базы данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) Владеть (или Иметь опыт деятельности): - справочной литературой и разбираться в нормативно-правовых вопросах занятости в РФ



## 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда» входит в часть формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации». Дисциплина изучается на 1 курсе в 2 семестре.

## 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего)	26
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	125,85
Контроль (подготовка к экзамену)	27
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	1,15
в том числе:	
зачет	не предусмотрен
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	1,15

## 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Рынок труда и его характеристика	Сущность рынка труда. Типология и структура Рынка труда. Функционально–организационная структура рынка труда и ее элементы. Основные компоненты рынка труда. Субъекты рынка труда. Инфраструктура рынка труда.
2	Модели рынка труда	Виды рынка труда. Внешний (общенациональный) рынок труда, Внутрифирменный рынок труда. Конкурентный рынок труда. Монополистический рынок труда. Модель рынка труда с участием профсоюзов. Рынок двухсторонней монополии. Модель рынка труда США. Модель рынка труда Японии Рынок труда в Швеции. Российская модель Рынка труда. Особенности российского рынка труда.
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	Занятость как экономическая категория. Принципы занятости. Полная и эффективная занятость. Первичная и вторичная занятость. Показатели занятости. Нетрадиционные формы занятости. Самозанятость. Государственная политика занятости: цели, задачи, субъекты и методы реализации. Разработка федеральных и региональных программ занятости: концепции, структура, показатели. Типовая структура региональной программы занятости (цели, направления, мероприятия). Федеральная программа содействия занятости населения. Международный опыт программного регулирования занятости. Социально-экономическая сущность безработицы. Причины возникновения безработицы. Методы определения уровня безработицы (Методика Международной организации труда и РФ)
4	Спрос и предложение на труд	Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции. Отраслевой спрос на труд. Эластичность замещения по заработной плате и кросс-эластичности. Правила Маршалла. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Статические модели предложения труда, учитывающие различия между отдыхом и производством внутри домохозяйства. Изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы.

5	Регулирование рынка труда	Взаимосвязь основных элементов рынка труда. Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда. Исторический опыт регулирования рынка труда: Франция, США, Великобритания, Швеция. Современные стратегии государственного регулирования рынка труда. Целевая функция регулирования рынка труда. Институты рынка труда. Основные меры государственного регулирования рынка труда. Методы государственного регулирования рынка труда. Прямой метод государственного регулирования. Косвенный метод государственного регулирования, экономические, административные, социально-психологические методы регулирования рынка труда. Типы политики на рынке труда. Поддержка предпринимательства и самозанятости граждан – одно из основных направлений регулирования рынка труда.
---	---------------------------	--

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Рынок труда и его характеристика	1		1	У 1-7, МУ-1,2	Т2 УО2 Р2	ПК-1, ПК-3
2	Модели рынка труда	2		2	У 1-7, МУ-1,2	Т6 УО6 Р6	ПК-1, ПК-3
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	2		3	У 1-7, МУ-1,2	Т10 УО10 Р10	ПК-1, ПК-3
4	Спрос и предложение на труд	1		4	У 1-7, МУ-1,2	Т14 УО14 Р14	ПК-1, ПК-3
5	Регулирование рынка труда	2		5	У 1-7, МУ-1,2	Т18 УО18 Р18	ПК-1, ПК-3

УО – устный опрос, Т – тестирование, Р – защита (проверка) рефератов

## 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
1	2	3
1	Рынок труда и его характеристика	2
2	Модели рынка труда	4
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	4
4	Спрос и предложение на труд	4
5	Регулирование рынка труда	4
Итого		18

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1.	Рынок труда и его характеристика	2 неделя	25
2.	Модели рынка труда	6 неделя	25
3.	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	10 неделя	25
4.	Спрос и предложение на труд	14 неделя	25
5.	Регулирование рынка труда	18 неделя	25,85
Итого			125,85

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки:
  - методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
  - тем рефератов;
  - вопросов к экзамену;
  - методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методи-

ческой литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины**

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с экспертами и специалистами Комитета по труду и занятости населения Курской области.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
1	2	3	4
1	Лекции раздела «Модели рынка труда».	Разбор конкретных ситуаций	2
2	практическое занятие Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	Разбор конкретных ситуаций	4
Итого:			6

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный и научный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и профессиональной культуры обучающихся. Содержание дисциплины способствует гражданскому правовому, экономическому, профессионально-трудовому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

– целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы настоящего научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики), высокого профессионализма ученых (представителей производства), их ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, человека и общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к раз-

виту науки, економики и производства, а также примеры гражданственности и гуманизма;

– применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (разбор конкретных ситуаций и др.);

– личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию в них целеустремленности, инициативности, креативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, необходимых для успешной социализации и профессионального становления.

## **7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

### **7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенций

Код и наименование компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули) и практики, при изучении/ прохождении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
ПК-1 Способен определять потребность в трудовых ресурсах, составлять профиль должности и анализировать рынок труда в соответствии с картой поиска кандидатов	Рынок труда	Рекрутмент	Производственная преддипломная практика
ПК-3 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организации	Рынок труда	Документационное обеспечение управления персоналом Рекрутмент Маркетинг персонала	Производственная преддипломная практика

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

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
ПК-1/ начальный	<p>ПК-1.1 Составляет профиль должности на основе анализа плана работодателя по найму кандидатов</p> <p>ПК-1.2 Предлагает технологии, ресурсы и сроки поиска и привлечения кандидатов в соответствии с требованиями работодателями</p> <p>ПК-1.3 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и основные характеристики рынка труда</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать и структурировать информацию о рынке труда о потребности организации в персонале</li> </ul> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками использования источников информации о рынке труда</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и основные характеристики рынка труда</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать положение организации на рынке труда,</li> <li>- собирать и структурировать информацию о рынке труда о потребности организации в персонале</li> </ul> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками оценки тенденций и динамики рынка труда и состояния занятости в фе-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- специфику региона, особенности, проблемы и перспективы регионального рынка труда</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала</li> <li>- сущность и основные характеристики рынка труда</li> <li>- оценивать положение организации на рынке труда,</li> <li>- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале</li> <li>- собирать и структурировать информацию о рынке труда о потребности организации в персонале</li> </ul> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- экономико-социологическими методами и средствами анализа и прогнози-</li> </ul>

Код компетенции/ этап (указывается название этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
			деральном и региональном аспектах - навыками использования источников информации о рынке труда	вания состояния рынка труда - навыками оценки тенденций и динамики рынка труда и состояния занятости в федеральном и региональном аспектах - навыками использования источников информации о рынке труда
ПК-3/ начальный	<p>ПК-3.1 Осуществляет сбор, обработку и анализ информации о потребностях в персонале в соответствии с планами, стратегиями и структурами организации</p> <p>ПК-3.2 Применяет способы и методы привлечения, подбора и отбора персонала, соответствующего требованиям организации</p> <p>ПК-3.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по вопро-</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</li> </ul> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в об-</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации</li> <li>- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам обеспечения персоналом</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</li> </ul>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- источники, технологии и методики анализа информации о потребностях в персонале организации</li> <li>- общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности</li> <li>- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по вопросам обеспечения персоналом</li> </ul> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом</li> <li>- разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;</li> <li>- применять информационные системы и базы</li> </ul>



Код компетенции/ этап (указывается на звание этапа из п.7.1)	Показатели оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень (хорошо)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	сам обеспечения персоналом	ласти работы с персоналом.	<p>- применять информационные системы и базы данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.</li> <li>- навыками практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней</li> </ul>	<p>данных по вопросам обеспечения персоналом, ведению поиска и учета кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Владеть (или Иметь опыт деятельности):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.</li> <li>- навыками практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней</li> <li>- справочной литературой и разбираться в нормативно-правовых вопросах занятости в РФ</li> </ul>

**7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы**

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Рынок труда и его характеристика	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-16	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-3	
				Темы рефератов	1-23	
2	Модели рынка труда	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-11	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-7	
				Темы рефератов	1-7	
3	Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-10	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-7	
				Темы рефератов	1-20	
4	Спрос и предложение на труд	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-7	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-6	
				Темы рефератов	1-5	
5	Регулирование рынка труда	ПК-1, ПК-3	Лекция, СРС, практическое занятие	БТЗ	1-20	Согласно табл.7.2
				Вопросы для устного опроса	1-6	
				Темы рефератов	1-15	

БТЗ – банк вопросов и заданий в тестовой форме.

Примеры типовых контрольных заданий для проведения  
текущего контроля успеваемости

Вопросы в тестовой форме по разделу (теме) 2. «Модели рынка труда»

1. Рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы - это:

- 1) модель рынка труда США
- 2) японская модель рынка труда
- 3) шведская модель
- 4) российская модель рынка труда

Вопросы для устного опроса по разделу (теме) 2. «Модели рынка труда»

1. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
2. Американская модель рынка труда.
3. Японская модель рынка труда.
4. Шведская модель рынка труда.
5. Французская модель рынка труда.
6. Российская модель рынка труда.
7. Российский рынок труда и тенденции его развития.

Темы рефератов

1. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
2. Американская модель рынка труда.
3. Японская модель рынка труда.
4. Шведская модель рынка труда.
5. Французская модель рынка труда.
6. Российская модель рынка труда.
7. Российский рынок труда и тенденции его развития.

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости представлены в УММ по дисциплине.

Типовые задания для проведения промежуточной аттестации  
обучающихся

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена. Экзамен проводится в виде бланкового и компьютерного тестирования.

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – вопросы и задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых

заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется. БТЗ хранится на бумажном носителе в составе УММ и электронном виде в ЭИОС университета.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки (или опыт деятельности) и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение работников — это:

- 1) модель рынка труда США
- 2) японская модель рынка труда
- 3) шведская модель
- 4) российская модель рынка труда

Задание в открытой форме:

Дайте определение понятия «Рынок труда» –

Задание на установление правильной последовательности,  
Установите последовательность этапов формирования подходов к теории рынка труда

- 1) Классическая теория рынка труда

- 2) Неоклассическая концепция
- 3) Кейнсианская теория рынка труда
- 4) Монетаризм

Задание на установление соответствия:

Соотнесите уровни рынка труда с их характеристиками

1	Общегосударственный (федеральный) уровень	А	формируются, как правило, в области действия промышленных, строительных, аграрных и иных комплексов. Мобильность рабочих кадров максимальная, что обусловлено территориальной близостью, относительно низкими издержками переключения с одной работы на другую.
2	Региональный уровень	Б	совокупность экономических отношений по купле-продаже рабочей силы в масштабах страны.
3	Локальный уровень	В	уровень субъектов РФ, специфика рынка труда которых определяется уровнем социально-экономического их развития. Мобильность рабочей силы в пределах регионов выше, чем по стране в целом.

Компетентностно-ориентированная задача:

Определить влияние показателей отработанного времени на изменение часовой, дневной и годовой производительности индивидуального труда при следующих данных, представленных в таблице.

	База	Отчет
Часовая выработка (тыс. руб.)	4,8	5,4
Средняя продолжительность рабочего дня (час.)	7,8	7,9
Число рабочих дней в году	256	254

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

– положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;

– методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие 1 Рынок труда и его характеристика	0	Доля выполнения практических заданий менее 50%	5	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 2 Модели рынка труда	0	Доля выполнения практических заданий менее 50%	5	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 3 Занятость и безработица как основополагающая характеристика рынка труда	0	Доля выполнения практических заданий менее 50%	5	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 4 Спрос и предложение на труд	0	Доля выполнения практических заданий менее 50%	5	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие 5 Регулирование рынка труда	0	Доля выполнения практических заданий менее 50%	5	Полностью выполнены практические задания
СРС	0		11	Выполнено индивидуально в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

Для *промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Максимальное количество баллов за тестирование –60 баллов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1 Основная учебная литература**

1. Рофе, Александр Иосифович. **Рынок труда** : учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом", квалификация (степень) "бакалавр", и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - Москва : Кнорус, 2020. - 260 с. - Текст : непосредственный.

2. Экономика труда : учебное пособие / Е. Г. Яковенко, Н. Христюкова, В. Мостова. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - (Профессиональный учебник: Экономика). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118366>. – Текст: электронный.

3. Экономика труда : учебник : [для студентов, обуч. по направлению подготовки 38.03.01 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр")] / под ред. А. М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 336 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Текст : непосредственный.

## 8.2 Дополнительная учебная литература

4. Тарасов, А. П. Рынок труда и занятость населения: монография / А. П. Тарасов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142446>. – Текст: электронный.

5. Митрофанова, И. А. **Экономика труда: теория и практика** : учебное пособие / И. А. Митрофанова, А. Б. Тлисов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 148 с. : схем., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905>. – Текст: электронный.

6. Шапиро, С. А. **Формирование конкурентоспособности работников организации** : учебное пособие / С. А. Шапиро, Е. К. Самраилова, А. Б. Вешкурова. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 225 с. : ил., табл. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469685> (дата обращения 10.10.2019) . - Режим доступа: для автор. пользователей. - Текст : электронный.

7. Управление человеческим капиталом: региональные аспекты гармонизации рынков труда и образования : монография / А. Д Запольский, М. А. Юрьева, Е. В. Харченко [и др.] ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2020. - 239 с. - Текст : непосредственный.

## 8.3 Перечень методических указаний

1. Рынок труда : методические указания к практическим (лабораторным) занятиям для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. И. В. Бабенко. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 25 с. – Текст: электронный..

2. Рынок труда : методические указания для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и 45.03.03 Фундаментальная и прикладная лингвистика / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: И. А. Томакова, И. Н. Родионова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 20 с. – Текст: электронный.

## 8.4 Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по экономическим наукам в библиотеке университета:

Вопросы экономики,  
Маркетинг в России и за рубежом,  
Менеджмент в России и за рубежом,  
Экономист.

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

### *Электронно-библиотечные системы*

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru">http://www.biblioclub.ru</a>	Доступ с компьютеров сети ЮЗ-ГУ без пароля. Авторизация в ЭБС на территории вуза позволяет пользоваться системой на домашнем компьютере.

### *Информационные системы*

№	Наименование ресурса	Режим доступа	Доступ
1	Президентская библиотека (ФГБУ «Президентская библиотека имени Б.Н.Ельцина»)	<a href="http://www.prlib.ru">http://www.prlib.ru</a>	полный доступ в электронном читальном зале периодических изданий
2	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	<a href="http://нэб.пф/">http://нэб.пф/</a>	доступ к ресурсам НЭБ, защищенным авторским правом, открыт в электронных читальных залах научной библиотеки, а также доступ возможен с любого компьютера, имеющего выход в Интернет, с обязательной регистрацией на портале.
3	Электронная библиотека диссертаций и авторефератов	<a href="http://dvs.rsl.ru/">http://dvs.rsl.ru/</a>	доступ с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
4	Университетская информационная система «Россия»	<a href="http://uisrussia.msu.ru">http://uisrussia.msu.ru</a>	доступ к полным текстам только с компьютеров электронного читального зала периодических изданий.
5	Архив важных публикаций Polpred.com Обзор СМИ	<a href="http://polpred.com">http://polpred.com</a>	со всех компьютеров вуза, подключенных к Интернет.
6	Справочно-правовая система КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>	электронный читальный зал периодических изданий.



## **10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Рынок труда» являются лекции и практические занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Рынок труда»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Рынок труда» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Рынок труда» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

### **11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Libreoffice операционная система Windows  
Антивирус Касперского (*или ESETNOD*)

### **12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий и курсового проектирования, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### **13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практиче-

ские задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

*Для лиц с нарушением зрения* допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

*Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата,* на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитывать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	измененных	замененных	аннулированных	новых			