

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики
и управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.14 Рынок труда
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Кандидат социологических наук, доцент Снисаренко С.О.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов представления о рынке труда как динамичной системе, основой которой выступают отношения спроса и предложения, найма (распределения) рабочей силы и обмена ее на жизненные средства, а также навыков по реализации вопросов управления рынком труда на практике.

Задачи дисциплины:

- получение новых знаний в сфере регулирования рынка труда;
- изучение и анализ явлений занятости и безработицы;
- освоение методов управления региональным рынком труда;
- овладение приемами практического навыка анализа механизмов осуществления государственной политики в сфере рынка труда;
- формирование умений для расчета показателей, характеризующих динамику спроса и предложения на рабочую силу;
- развитие навыков мониторинга рынка труда для планирования человеческих ресурсов предприятия.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3	- структуру и закономерности функционирования социально-трудовой сферы на макро- и микроуровне; - основы построения, расчета и анализа социально-трудовых и социально-экономических показателей на микро- и макроуровне; - принципы регулирования рынка труда и занятости населения; - критерии социально-экономической эффективности, риски и возможные социально-экономические последствия управленческих реше-	- анализировать и интерпретировать кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; - выявлять особенности государственного регулирования рынка труда; - прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение субъектов социально-трудовых и связанных	- навыками оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда; - навыками оценки качества человеческого ресурса организации; - методами планирования численности и профессионального состава персонала на внутреннем рынке труда.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	ний.	с ними отношений, развитие экономических процессов и явлений на микро- и макро-уровне.	
ПК-9	- виды безработицы, ее взаимосвязь с инфляцией, основные показатели; - основные направления регулирования рынка труда.	- разрабатывать конкретные мероприятия по регулированию рынка труда.	- навыками мониторинга локального рынка труда для разработки программы конкретных мероприятий по планированию человеческих ресурсов предприятия.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Рынок труда» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Теория организации, Экономика организаций (предприятий), Исследование систем управления, Организация труда персонала, Стратегический менеджмент, Маркетинг

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Оплата труда персонала, Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности, Производственная практика: преддипломная практика.

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Аудиторные занятия (АЗ):	42	42
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	28	28
Самостоятельная работа студента (СР)	60	60
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	60	60
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6
Контактная работа (КоР)	48	48
Форма промежуточной аттестации		Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	2	2
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6
Самостоятельная работа студента (СР)	93	93
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	93	93
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	11	11
Форма промежуточной аттестации		Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Труд как объект рыночных отношений.	8	2	0	0	7	0
2	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда.	8	0	4	0	7	4
3	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.	8	2	4	0	7	4
4	Безработица как социально-экономическое явление.	8	2	4	0	7	4
5	Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения.	8	2	4	0	7	4
6	Цена труда: сущность и факторы, ее определяющие.	8	2	4	0	7	4
7	Государственное регулирование рынка труда.	8	2	4	0	7	4
8	Внутренний рынок труда предприятия.	8	2	4	0	11	4
	Итого:		14	28	0	60	28

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов		Практи-
			В том числе по видам аудиторных занятий	СР	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

			Лек	Пр	Лаб		
1	Труд как объект рыночных отношений.	4	0	0	0	11	0
2	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда.	4	0	0	0	11	4
3	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.	4	0	2	0	10	4
4	Безработица как социально-экономическое явление.	4	0	0	0	12	4
5	Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения.	4	0	0	0	12	4
6	Цена труда: сущность и факторы, ее определяющие.	4	0	2	0	13	4
7	Государственное регулирование рынка труда.	4	0	0	0	10	4
8	Внутренний рынок труда предприятия.	4	2	2	0	14	4
	Итого:		2	6	0	93	28

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Труд как объект рыночных отношений.	Труд как процесс и как экономический ресурс. Факторы производства. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда. Компоненты трудового потенциала. Экономически активное и неактивное население. Рабочая сила. Практические занятия/ Самостоятельная работа: - Лабораторная работа: -	ОПК-3,ПК-9	Доклады-презентации №1
Тема 2: Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда.	Понятие рынка труда, взаимосвязь с воспроизводством рабочей силы. Структура рынка труда. Механизм его функционирования. Особенности функционирования рынка труда. Виды, сегменты и гибкость рынка труда. Виды и модели рынка труда. Российская модель рынка труда. Сегменты рынка труда. Гибкость рынка труда. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда. Лабораторная работа: -	ОПК-3,ПК-9	Доклады-презентации №2
Тема 3: Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.	Экономический аспект занятости как сложной категории, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно-полезную деятельность. Исторический аспект проблемы занятости населения: эволюция понятия «занятости». Понятие «занятость» в соответствии с	ОПК-3,ПК-9	Задача №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>законодательством Российской Федерации. Занятость населения: российское и международное определения. Историческое развитие учений о занятости населения. Принципы занятости, виды и формы. Состав занятого населения: российские и международные методики. Экономически активное и экономически неактивное население. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий граждан.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 4: Безработица как социально-экономическое явление.	<p>Безработица и инфляция. Экономическая сущность безработицы и ее факторы. Виды безработицы. Содержание инфляции, ее последствия и взаимосвязь с безработицей. Экономические последствия безработицы. Социальные последствия безработицы. Социально уязвимые группы на рынке труда. Безработные граждане: понятие и порядок их Политика государства в области занятости населения на современном этапе. Структура занятости населения. Факторы, оказывающие влияние на структуру занятости. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона: уровень безработицы, коэффициент напряженности, показатель длительности безработицы. Их сущность, проблемы определения и тенденции изменения. Существующие подходы к оценке ситуации на рынке труда региона.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Безработица как социально-экономическое явление.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОПК-3,ПК-9	Доклады-презентации №3
Тема 5: Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения.	<p>Спрос на рабочую силу, его содержание и структура. Факторы формирования спроса. Оплата труда и спрос на рабочую силу. Предложение рабочей силы, факторы, влияющие на предложение. Зарплата и предложение труда. Научно-технический прогресс, его влияние на высвобождение и притяжение рабочей силы.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Рабочая сила на рынке труда: факторы спроса и предложения.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОПК-3,ПК-9	Контрольная работа №1
Тема 6: Цена труда: сущность и факторы, ее определяющие.	<p>Основные понятия, связанные с категорией «цена труда». Факторы, формирующие стоимость жизни и цену рабочей силы. Механизм саморегуляции и государственное регулирование. Оплата труда в структуре рынка рабочей силы и факторов экономического роста. Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда. Проблемы организации и регулирования оплаты труда в рыночной среде. Перспективные модели стимулирования труда. Модели конкуренции на рынке рабочей силы. Неравенство в оплате труда. Особенности распределения доходов в рыночной</p>	ОПК-3,ПК-9	Кейс-задание №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	экономике. Отраслевые неравенства в оплате труда. Региональное и социальное неравенство в оплате труда. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Цена труда: сущность и факторы, ее определяющие. Лабораторная работа: -		
Тема 7: Государственное регулирование рынка труда.	Роль государства в регулировании процессов на рынке труда. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда, ее функции. Территориально-отраслевые тенденции движения рабочей силы. Отраслевое движение рабочей силы. Территориальные перемещения рабочей силы. Поддержка предпринимательства и самозанятости. Негосударственные структуры содействия занятости населения. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений. Объективные предпосылки социального партнерства. Сущность и содержание социального партнерства. Роль государства. Социальное партнерство в меняющемся мире: национальные модели. Система социального партнерства в России. Формы и методы социальной поддержки безработных. Профессиональное образование незанятого населения. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Государственное регулирование рынка труда Лабораторная работа: -	ОПК-3,ПК-9	Кейс-задание №1
Тема 8: Внутренний рынок труда предприятия.	Понятие внутреннего рынка. Особенности его функционирования. Горизонтальная и вертикальная ротация персонала предприятия. Инвестиции в образование и профессионально-квалификационное развитие персонала предприятия. Особенности инвестиций в человеческий капитал. Мотивация квалификационного развития рабочей силы. Объективная обусловленность профессионально-квалификационного развития. Особенности интеллектуального труда. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Внутренний рынок труда предприятия. Лабораторная работа: -	ОПК-3,ПК-9	Контрольная работа №1
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
-------	--	-------------	--------------	--------------------------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

1	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.: Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.	Пр	4	Конференция
2	Внутренний рынок труда предприятия. Внутренний рынок труда предприятия.	Пр	4	Дискуссия

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.: Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.	Пр	2	Конференция
2	Внутренний рынок труда предприятия. Внутренний рынок труда предприятия.	Пр	2	Дискуссия

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511492>

2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512708>

3. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495709>

Дополнительная литература:

1. Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13676-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519481>

2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488926>

3. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488933>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhiv.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный
9. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>. - Текст: электронный
10. Executive.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к элек-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

тронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОПК-3	Теория организации	экзамен	3	1
ОПК-3	Экономика организаций (предприятий)	экзамен	4	2
ОПК-3	Исследование систем управления	экзамен	4	2
ОПК-3	Организация труда персонала	зачет	6	3
ОПК-3	Стратегический менеджмент	экзамен	7	4
ОПК-3	Рынок труда	зачет	8	5
ОПК-3	Оплата труда персонала	экзамен	8	5
ПК-9	Маркетинг	экзамен	3	1
ПК-9	Рынок труда	зачет	8	2
ПК-9	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	8	2
ПК-9	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	2

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОПК-3	Теория организации	экзамен	2	1
ОПК-3	Экономика организаций (предприятий)	экзамен	3	2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ОПК-3	Исследование систем управления	экзамен	4	3
ОПК-3	Организация труда персонала	зачет	4	3
ОПК-3	Стратегический менеджмент	экзамен	4	3
ОПК-3	Рынок труда	зачет	4	3
ОПК-3	Оплата труда персонала	экзамен	4	3
ПК-9	Маркетинг	экзамен	2	1
ПК-9	Рынок труда	зачет	4	2
ПК-9	Производственная практика: практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	зачет с оценкой	5	3
ПК-9	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	3

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Показатели и критерии оценивания доклада-презентации

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Структура (количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления, например: для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов, включая титульный слайд и слайд с выводами)	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Наглядность (иллюстрации хорошего качества, с четким изображением, текст легко читается, например: используются средства наглядности информации в виде таблиц, схем, графиков и т. д.)	
3	Дизайн и настройка (оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания, для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления)	
4	Содержание (презентация отражает основные этапы исследования – проблему, цель, гипотезу, ход выполнения работы, выводы, т.е. содержит полную, понятную информацию по теме доклада при наличии орфографической и пунктуационной грамотности)	
5	Требования к выступлению (выступающий свободно владеет содержанием, ясно и грамотно излагает материал, выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории, выступающий точно укладывается в рамки регламента).	

Шкала оценивания доклада-презентации

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за доклад-презентацию представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ЗАДАЧА

Средство контроля, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, существующие алгоритмы и методики решения в рамках определенного раздела дисциплины.

Показатели и критерии оценивания решения задачи

1	Глубокое понимание студентом учебного материала	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Теоретическая обоснованность решений, в соответствии с существующими алгоритмами	
3	Получение правильного результата	
4	Отсутствие ошибок при выполнении задания	
5	Выполнение требований к оформлению	

Шкала оценивания решения задачи

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КЕЙС-ЗАДАЧА

Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде реальных профессиональных проблем (кейсов) конкретного предприятия или характерных для определенного вида профессиональной деятельности. Работая над решением кейса, студент приобретает профессиональные знания, умения, навыки в результате активной творческой работы. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает различную информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

Показатели и критерии оценивания кейс-задачи

1	Самостоятельное определение целей, задач и результатов деятельности	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 4 балла - 2 балл - 0 баллов »
2	Решение правильное, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения, самостоятельно определены риски и трудности при разрешении проблем	
3	Свободное владение методологическими, теоретическими знаниями и профессиональной терминологией	
4	Знание дополнительной литературы при разборе предложенной ситуации, проявление творческих способностей	
5	Хорошие аналитические способности, умение при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами дисциплин (-ны)	

Шкала оценивания кейс-задачи

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Зачёт – форма проверки знаний обучающихся. При успешном прохождении зачёта в ведомость и зачётную книжку ставится пометка об успешном прохождении испытания по дисциплине или её разделу. В ходе зачёта учитывается уровень знания, умения и владения обучающегося по изучаемой дисциплине.

Показателями и критериями оценивания учебных достижений по дисциплине (выставлении отметки о зачете) являются результаты текущего контроля.

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачётом без оценки

Баллы по дисциплине*	60 и менее	61-73	74-90	91-100			
Итоговая оценка по дисциплине*	Незачет	Зачет					
Баллы в международ-	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за зачет и текущий контроль).

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Не предусмотрено учебным планом.

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ОПК-3	Пороговый	- структуру и закономерности функционирования социально-трудовой сферы на макро- и микроуровне.	- анализировать и интерпретировать кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.	- навыками оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда.
	Высокий	- структуру и закономерности функционирования социально-трудовой сферы на макро- и микроуровне; - основы построения, расчета и анализа социально-трудовых и социально-экономических показателей на микро- и макроуровне; - принципы регулирования рынка труда и занятости населения.	- анализировать и интерпретировать кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; - выявлять особенности государственного регулирования рынка труда.	- навыками оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда; - навыками оценки качества человеческого ресурса организации.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Повышенный	<ul style="list-style-type: none"> - структуру и закономерности функционирования социально-трудовой сферы на макро- и микроуровне; - основы построения, расчета и анализа социально-трудовых и социально-экономических показателей на микро- и макроуровне; - принципы регулирования рынка труда и занятости населения; - критерии социально-экономической эффективности, риски и возможные социально-экономические последствия управленческих решений. 	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать и интерпретировать кадровую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д., и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; - выявлять особенности государственного регулирования рынка труда; - прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение субъектов социально-трудовых и связанных с ними отношений, развитие экономических процессов и явлений на микро- и макроуровне. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда; - навыками оценки качества человеческого ресурса организации; - методами планирования численности и профессионального состава персонала на внутреннем рынке труда.
ПК-9	Пороговый	<ul style="list-style-type: none"> - современные подходы к изучению рынка труда; - сущность понятия «трудовой потенциал» и его основные компоненты. 	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать ситуацию на профессиональных и внутренних рынках труда; - выявлять отдельные значимые сегменты рынка труда, давать их характеристику. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа показателей состояния рынка труда.
	Высокий	<ul style="list-style-type: none"> - модели рынка труда; - факторы спроса и предложения рабочей силы. 	<ul style="list-style-type: none"> - анализировать ситуацию, складывающуюся в отдельных сегментах рынка; - анализировать ситуацию относительно территориального и отраслевого движения рабочей силы в регионе. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки конкретных мероприятий по регулированию рынка труда.
	Повышенный	<ul style="list-style-type: none"> - виды безработицы, ее взаимосвязь с инфляцией, основные показатели; - основные направления регулирования рынка труда. 	<ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать конкретные мероприятия по регулированию рынка труда. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками мониторинга локального рынка труда для разработки программы конкретных мероприятий по планированию человеческих ресурсов предприятия.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

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

Темы докладов №1

1. Основные элементы процесса труда.
2. Трудовые ресурсы и рабочая сила как основные источники труда.
3. Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда.
4. Трудоспособное население как основная часть трудовых ресурсов.
5. Рынок труда: разнообразие определений.
6. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его функционирования.
7. Формы рынка труда: открытый и скрытый.
8. Сегментация рынка труда и его гибкость.
9. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, законодательство.
10. Рыночный механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение и цена на рынке труда. Взаимоотношения продавца и покупателя.

Темы докладов №2

1. Занятость населения: российское и международное определения.
2. Историческое развитие учений о занятости населения.
3. Принципы занятости, виды и формы.
4. Состав занятого населения: российские и международные методики.
5. Экономически активное и экономически неактивное население.
6. Безработица как основной элемент рынка труда.
7. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда
8. Условия, необходимые для становления и формирования рынка труда.
9. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики.
10. Экономические факторы, влияющие на процесс формирования и функционирования рынка труда.
11. Демографические факторы, влияющие на формирование рынка труда.
12. Группа социально-политических факторов, влияющих на формирование рынка труда.
13. Миграция населения, ее влияние на рынок труда.
14. Прогнозирование рынка труда региона.
15. Программы содействия занятости населения.
16. Основные цели, задачи, структура программ содействия занятости населения.
17. Содержание отдельных разделов программы.
18. Специфика формирования и становления рынка труда в России.
19. Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда: основные понятия, элементы и методы управления.
20. Методы управления рынком труда.

Темы докладов №3

1. Государственная служба занятости населения.
2. Обязанности и права государственной службы занятости.
3. Региональные службы (центры) занятости.
4. Социально-экономический механизм управления рынком труда региона.
5. Прогнозирование социально-экономического развития региона как основа управления изменениями на рынке труда.
6. Региональные программы содействия занятости населения. Их цель и структура.

7. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения.
8. Селективный подход к управлению рынком труда региона.
9. Составление резюме: правила оформления и разновидности.
10. Методика проведения телефонных переговоров.

Контрольная работа №1

1. Труд как важнейший фактор производства.
2. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий граждан.
3. Безработица как социальная проблема и основной элемент рынка труда.
4. Прогнозирование социально-экономического развития региона.
5. Проблемы определения масштабов и структуры рынка труда региона.
6. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения.
7. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона.
8. Особенности российского рынка труда.
9. Технология поиска работы и составления резюме.
10. Как провести успешное собеседование: правила поведения, внешний вид и основные вопросы, задаваемые работодателями.

Кейс-задания №1

Тема 3. «Занятость как основополагающая характеристика рынка труда»

Задача 1. В 2009 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн человек; из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн человек; учащиеся – 5,6 млн человек; военнослужащие – 2,4 млн человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн человек, в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн человек.

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 2. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн человек; численность безработных – 15 млн человек. Месяц спустя из 85 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определите: а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 3. Численность занятых – 90 млн человек, численность безработных – 10 млн человек. Месяц спустя из 90 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа безработных прекратили поиски работы.

Определите:

- а) численность занятых;
- б) численность безработных;
- в) фактический уровень безработицы.

Примеры задач №1

Тема 2. «Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда»

Задача 1. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн человек; работающие подростки – 0,1 млн человек, работающие пенсионеры – 4,5 млн человек.

Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 2. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс. человек, среди них численность инвалидов I и II группы трудоспособного возраста – 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

Задача 3. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. человек. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в экономике 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. человек пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года, общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Труд как экономическая категория.
2. Понятие о стоимости и цене рабочей силы.
3. Рабочая сила, человеческие трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население.
4. Спрос на труд и факторы, его формирующие.
5. Предложение труда и определяющие его факторы.
6. Рынок труда и его функции в экономике.
7. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
8. Механизм функционирования рынка труда.
9. Неравновесный рынок труда.
10. Гибкость рынка труда.
11. Мобильность на рынке труда.
12. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
13. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
14. Применение экономико-математических моделей в прогнозировании основных показателей рынка труда.
15. Движение населения и его виды.
16. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
17. Миграция: ее основные виды и факторы динамики.
18. Влияние миграции населения на формирование рынка труда.

19. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.
20. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.
21. Виды и формы занятости.
22. Структура занятости в народном хозяйстве России.
23. Территориальные пропорции занятости.
24. Виды безработицы и пути ее преодоления.
25. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
26. Пути минимизации безработицы.
27. Технология поиска работы.
28. Формы и методы управления занятостью.
29. Федеральная и региональная программы занятости.
30. Квотирование рабочих мест.
31. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
32. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни.
33. Социальные мероприятия по борьбе с бедностью.
34. Разработка адресных программ социальной помощи.
35. Социальные гарантии занятости.
36. Социальная поддержка безработных и механизм ее реализации.
37. Государственная политика доходов и заработной платы, как элемент обеспечения социальной защиты трудоспособного населения.
38. Современное состояние российского рынка труда.
39. Вешний рынок труда, внутренний рынок труда – их взаимное влияние.
40. Демографические факторы предложения труда.
41. Современные особенности миграционных связей в России.
42. Основные формы безработицы.
43. Прогнозирование уровня безработицы.
44. Создание рабочих мест как один из важнейших элементов политики занятости
45. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости.
46. Сущность труда и его основные элементы.
47. Рынок труда: его понятие и место в системе рынков.
48. Трудовые ресурсы и рабочая сила: понятие и их взаимосвязь.
49. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов.
50. Взаимоотношения на рынке труда продавца и покупателя (спрос и предложение на рынке труда).

Перечень практических заданий к зачету

Задача 1.

В 2009 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн человек; из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн человек; учащиеся – 5,6 млн человек; военнослужащие – 2,4 млн человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн человек, в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн человек.

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Задача 2.

Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн человек; численность безработных – 15 млн человек. Месяц спустя из 85 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Определите: а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

Задача 3.

Численность занятых – 90 млн человек, численность безработных – 10 млн человек. Месяц спустя из 90 млн человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн человек; 1 млн человек из числа безработных прекратили поиски работы.

Определите:

- а) численность занятых;
- б) численность безработных;
- в) фактический уровень безработицы.

Задача 4. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн человек; работающие подростки – 0,1 млн человек, работающие пенсионеры – 4,5 млн человек.

Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 5. **Определите** численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс. человек, среди них численность инвалидов I и II группы трудоспособного возраста – 10 тыс. человек; численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

Задача 6. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. человек. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в экономике 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. человек пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года, общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.14 Рынок труда
Форма обучения: очная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год
