

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

 **УТВЕРЖДАЮ**
Декан факультета _____ Баркалов С.А.
«29» июня 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«Рынок труда»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Управление персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2018

Автор программы _____ /Уварова С.С./

Заведующий кафедрой
Экономики и основ предпринимательства _____ /Гасилов В.В./

Руководитель ОПОП _____  /Калинина Н.Ю./

Воронеж 2018

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

дать основополагающее представление об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику заработной платы, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- исследование сущности рынка труда, его видов, моделей, сегментов;
- изучение особенностей формирования спроса и предложения труда;
- изучение теории и практики формирования издержек на труд;
- изучение механизма взаимодействия спроса и предложения на рынке труда;
- изучение мобильности рабочей силы как условия развития национального и мирового рынков труда, рынка труда внутри предприятия;
- исследование причин и видов дискриминации на рынке труда;
- прогнозирование рынка труда (состояния спроса и предложения труда в будущем);
- рассмотрение проблем занятости и безработицы (сущности, видов, форм, структуры, причин, типов, последствий);
- рассмотрение теории и практики поиска работы, а также политики и институтов содействия занятости трудоспособности населения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Рынок труда» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

ПК-32 - владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

ПК-25 - способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений

ПК-19 - владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

ПК-16 - владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

ПК-15 - владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации

ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации

персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

ПК-3 - знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-32	Знать требования рынка труда к организационной культуре предприятий
	Уметь обеспечивать соблюдение в организации требуемых этических норм
	владеть навыками диагностики организационной культуры
ПК-29	Знать требования рынка труда к состоянию социальной сферы организации
	уметь составлять планы социального развития
	владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации
ПК-25	Знать возможные рыночные риски, связанные с управлением персоналом
	уметь проводить анализ рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
	Владеть навыками анализа рыночных рисков
ПК-19	Знать методами сбора рыночной информации
	уметь определять цели и задачи исследований рынка труда; применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности
	владеть навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом
ПК-16	Знать факторы конкурентоспособности организации на рынке труда
	Уметь осуществлять мониторинг конкурентоспособности

	организации в области управления персоналом
	владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
ПК-15	Знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала
	уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов
ПК-4	знать основы разработки программ трудовой адаптации
	уметь применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
	владеть
ПК-3	знать основы найма персонала
	уметь определять источники подбора персонала
	владеть методами подбора персонала
ПК-2	знать основы маркетинга персонала
	Уметь ориентироваться в происходящих процессах на рынке труда; рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы
	Владеть методами привлечения персонала

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Рынок труда» составляет 7 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		4	5
Аудиторные занятия (всего)	108	54	54
В том числе:			
Лекции	72	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	18	18
Самостоятельная работа	117	54	63
Курсовая работа	+		+
Часы на контроль	27	-	27

Виды промежуточной аттестации - экзамен, зачет с оценкой	+	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	252 7	108 3	144 4

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		6	7
Аудиторные занятия (всего)	36	18	18
В том числе:			
Лекции	16	8	8
Практические занятия (ПЗ)	20	10	10
Самостоятельная работа	203	86	117
Курсовая работа	+		+
Часы на контроль	13	4	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен, зачет с оценкой	+	+	+
Общая трудоемкость: академические часы зач.ед.	252 7	108 3	144 4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Механизмы функционирования рынка труда.	Сущность и элементы рынка труда. Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы. Функции рынка труда и факторы его развития. Критерии классификации рынка труда. Труд как фактор производства. Спрос на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и спрос на рабочую силу. Спрос на различные виды труда. Издержки и спрос на труд. Предложение на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и предложение труда. Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда. Теоретические модели рынка труда.	12	6	18	36
2	Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка	Классическая теория занятости. Рынок труда и безработица в теории К. Маркса. Рынок труда в неоклассической теории.	12	6	20	38

	труда.	Кейнсианская теория занятости. Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости. Рынок труда в теории неоклассического синтеза. Исследования рынка труда. Методы сбора рыночной информации.				
3	Внутренний рынок труда предприятия.	Понятие внутреннего рынка труда предприятия (организации). Причины и факторы развития внутреннего рынка труда. Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда. Внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала	12	6	20	38
4	Основы маркетинга персонала	Гибкость рынка труда. Мобильность и дискриминация рабочей силы. Рынок труда отдельных групп населения. Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда. Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда. Требования рынка труда к организационной культуре предприятий. Требования рынка труда к состоянию социальной сферы организации. Рыночные риски, связанные деятельностью по реализации функций управления персоналом. Имидж организации как работодателя. Рыночные источники персонала. Технологии подбора персонала. Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	12	6	20	38
5	Занятость населения.	Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы. Структура занятости и факторы на нее влияющие. Критерии эффективной занятости. Гибкая занятость, направления и формы. Политика и институты. Государственная политика занятости. Служба занятости населения: структура и направления деятельности.	12	6	20	38

6	Социальная защита безработных	Понятие безработицы и ее виды. Измерение безработицы. Понятие естественной безработицы. Издержки безработицы. Способы минимизации безработицы. Социальная защита безработных. Теория и практика поиска работы: гарантии и риски. Издержки поиска работы. Статус безработного и государственная социальная поддержка. Формы и методы социальной поддержки безработных. Профессиональное образование незанятого населения. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений.	12	6	19	37
Итого			72	36	117	225

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Механизмы функционирования рынка труда.	Сущность и элементы рынка труда. Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы. Функции рынка труда и факторы его развития. Критерии классификации рынка труда. Труд как фактор производства. Спрос на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и спрос на рабочую силу. Спрос на различные виды труда. Издержки и спрос на труд. Предложение на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и предложение труда. Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда. Теоретические модели рынка труда.	4	2	34	40
2	Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка труда.	Классическая теория занятости. Рынок труда и безработица в теории К. Маркса. Рынок труда в неоклассической теории. Кейнсианская теория занятости. Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости. Рынок труда в теории неоклассического	4	2	34	40

		синтеза. Исследования рынка труда. Методы сбора рыночной информации.				
3	Внутренний рынок труда предприятия.	Понятие внутреннего рынка труда предприятия (организации). Причины и факторы развития внутреннего рынка труда. Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда. Внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала	2	4	34	40
4	Основы маркетинга персонала	Гибкость рынка труда. Мобильность и дискриминация рабочей силы. Рынок труда отдельных групп населения. Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда. Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда. Требования рынка труда к организационной культуре предприятий. Требования рынка труда к состоянию социальной сферы организации. Рыночные риски, связанные деятельностью по реализации функций управления персоналом. Имидж организации как работодателя. Рыночные источники персонала. Технологии подбора персонала. Принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	2	4	34	40
5	Занятость населения.	Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы. Структура занятости и факторы на нее влияющие. Критерии эффективной занятости. Гибкая занятость, направления и формы. Политика и институты. Государственная политика занятости. Служба занятости населения: структура и направления деятельности.	2	4	34	40
6	Социальная защита безработных	Понятие безработицы и ее виды. Измерение безработицы. Понятие естественной безработицы. Издержки безработицы. Способы	2	4	33	39

		минимизации безработицы. Социальная защита безработных. Теория и практика поиска работы: гарантии и риски. Издержки поиска работы. Статус безработного и государственная социальная поддержка. Формы и методы социальной поддержки безработных. Профессиональное образование незанятого населения. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений.				
Итого			16	20	203	239

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 5 семестре для очной формы обучения, в 7 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Эволюция подходов в управлении персоналом организации.
2. Кадровая политика в условиях рынка
3. Основные компоненты системы управления персоналом организации.
4. Роль миссии и стратегии организации в формировании кадровой политики.
5. Стратегия и тактика управления персоналом
6. Развитие личности управленческого персонала.
7. Создание системы управления персоналом.
8. Кадровый менеджмент на этапе формирования организации
9. Использовании в кадровой политике гибкой занятости работников.
10. Кадровый менеджмент на этапе роста организации
11. Основные принципы построения системы поиска и отбора кадров.
12. Методы подбора и оценки персонала.
13. Методы мотивации персонала при различных стилях управления.
14. Организационное проектирование системы управления персоналом.
15. Роль факторов поощрения и наказания в управлении персоналом.
16. Планирование и организация работы персонала.
17. Организация работы службы управления персоналом.
18. Коучинг и наставничество.
19. Кадровый менеджмент на этапе стабилизации деятельности организации
20. Управление поведением персонала организации.
21. Предупреждение и разрешение конфликтов в организации.
22. Кадровый менеджмент в ситуации кризиса.
23. Формальные основы организационного поведения персонала.
24. Кадровое планирование.
25. Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция.
26. Планирование и организация работы персонала.
27. Развитие и повышение квалификации персонала.

28. Создание корпоративной системы обучения.
29. Организационное поведение и организационная социализация персонала.
30. Формирование профессиональной команды
31. Организационная культура
32. Разработка и применение в управлении персоналом моделей компетенций
33. Изучение ситуации на профессиональном рынке труда при наборе персонала.
34. Информационное обеспечение управления персоналом на предприятии.
35. Мотивационные особенности использования поощрений и наказаний в производственном коллективе
36. Научная организация труда и управление персоналом.
37. Структура активных программ социального обеспечения
38. Формирование эффективной команды управления в организации.
39. Демонстрация привлекательности организации как места работы.
40. Лизинг персонала.
41. Риплейсмент (replacement), как направление целевого маркетинга персонала.
42. Оценка демографической ситуации в регионе и демографический прогноз.
43. Формирование персонал-имиджа организации.
44. Технология организации и реализации маркетинга персонала.
45. Организация и реализация информационной функции маркетинга персонала.
46. Организация и реализация коммуникационной функции маркетинга персонала
47. Требования рынка труда к организационной культуре предприятий.
48. Требования рынка труда к состоянию социальной сферы организации.
49. Рыночные риски, связанные с управлением персоналом.
50. Методы сбора рыночной информации.
51. Факторы конкурентоспособности организации на рынке труда.
52. Факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала.
53. Содержание программ трудовой адаптации
54. Особенности внутрифирменных рынков труда
55. Государственная система управления трудовыми ресурсами.

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- выработка у студентов навыков самостоятельной работы с учебной, научной, периодической и справочной литературой;
- развитие у студентов аналитического мышления;
- обучение студентов методам практической работы в области

Выполнение курсовой работы предполагает консультационную помощь со стороны преподавателя и творческое развитие студентом темы и разделов курсовой работы.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
-------------	--------------------------------------	---------------------	------------	---------------

	сформированность компетенции			
ПК-32	Знать требования рынка труда к организационной культуре предприятий	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь обеспечивать соблюдение в организации требуемых этических норм	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками диагностики организационной культуры	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-29	Знать требования рынка труда к состоянию социальной сферы организации	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь составлять планы социального развития	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-25	Знать возможные рыночные риски, связанные с управлением персоналом	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь проводить анализ рыночных рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	персоналом			
	Владеть навыками анализа рыночных рисков	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-19	Знать методами сбора рыночной информации	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь определять цели и задачи исследований рынка труда; применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-16	Знать факторы конкурентоспособности организации на рынке труда	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь осуществлять мониторинг конкурентоспособности организации в области управления персоналом	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	области подбора и привлечения персонала			
ПК-15	Знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-4	знать основы разработки программ трудовой адаптации	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	владеть	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-3	знать основы найма персонала	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	уметь определять	самостоятельное выполнение	Выполнение работ в срок,	Невыполнение работ в срок,

	источники подбора персонала	типовых заданий	предусмотренный в рабочих программах	предусмотренный в рабочих программах
	владеть методами подбора персонала	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-2	знать основы маркетинга персонала	наличие базовых общих знаний	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь ориентироваться в происходящих процессах на рынке труда; рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы	самостоятельное выполнение типовых заданий	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами привлечения персонала	применение теоретических знаний к конкретному фактическому материалу	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 4, 5 семестре для очной формы обучения, 6, 7 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;
«хорошо»;
«удовлетворительно»;
«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
-------------	---	---------------------	---------	--------	--------	----------

ПК-32	Знать требования рынка труда к организационной культуре предприятий	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь обеспечивать соблюдение в организации требуемых этических норм	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками диагностики организационной культуры	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-29	Знать требования рынка труда к состоянию социальной сферы организации	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь составлять планы социального развития	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками диагностики состояния социальной сферы организации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-25	Знать возможные рыночные риски, связанные с управлением персоналом	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	уметь проводить анализ рыночных рисков, связанную с деятельностью по реализации функций управления персоналом	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть навыками анализа рыночных рисков	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-19	Знать методами сбора рыночной информации	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь определять цели и задачи исследований рынка труда; применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-16	Знать	Тест	Выполнение	Выполнение	Выполнение	В тесте менее

	факторы конкурентоспособности организации на рынке труда		теста на 90-100%	теста на 80-90%	теста на 70-80%	70% правильных ответов
	Уметь осуществлять мониторинг конкурентоспособности организации в области управления персоналом	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-15	Знать внутренние и внешние факторы, влияющие на эффективность деятельности персонала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть навыками сбора информации	Решение прикладных задач в конкретной	Задачи решены в полном объеме и	Продемонстрирован верный ход решения всех,	Продемонстрирован верный ход решения в	Задачи не решены

	для анализа внутренних и внешних факторов	предметной области	получены верные ответы	но не получен верный ответ во всех задачах	большинстве задач	
ПК-4	знать основы разработки программ трудовой адаптации	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-3	знать основы найма персонала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	уметь определять источники подбора персонала	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	владеть методами подбора персонала	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-2	знать основы маркетинга персонала	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь ориентировать	Решение стандартных	Задачи решены в	Продемонстрирован	Продемонстрирован	Задачи не решены

	бся в происходящих процессах на рынке труда; рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы	практических задач	полном объеме и получены верные ответы	верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	верный ход решения в большинстве задач	
	Владеть методами привлечения персонала	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы) – это ...

- А. Анализ рынка труда
- Б. Механизм рынка труда
- В. Внутренний рынок труда
- Г. Модели рынка труда

2. Потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике – это...

- А. предложение
- Б. спрос
- В. точка равновесия
- Г. нет правильного ответа

3. Равновесная цена – это такая цена труда, при которой...

- А. объем спроса равен объему предложения рабочей силы
- Б. объем спроса больше объема предложения рабочей силы
- В. объем спроса меньше объема предложения рабочей силы
- Г. объем спроса и объем предложения рабочей силы равны нулю

4. Продолжите высказывание: Если заработная плата ниже равновесной цены, то ...

- А. появляется избыток рабочей силы
- Б. появляется недостаток рабочей силы
- В. может возникнуть и та и другая ситуация
- Г. нет правильного варианта

5. К какому из видов спроса относится выражение «характеризуется общим наличием и структурой рабочих мест в данной стране»

- А. Потенциальный
- Б. Удовлетворённый
- В. Неудовлетворённый
- Г. Общий

6. К какому из видов спроса относится выражение «характеризуется данными о наличии, движении и структуре свободных рабочих мест и вакантных должностей по различным признакам (секторам и отраслям экономики, профессиям и требуемой квалификации, продолжительности предлагаемой занятости, уровню предлагаемой заработной платы и т. п.).»

- А. Потенциальный
- Б. Удовлетворённый
- В. Неудовлетворённый
- Г. Общий

7. Под каким видом спроса понимается спрос с учетом возможных перспектив развития предприятий и организаций?

- А. Потенциальный
- Б. Удовлетворённый
- В. Неудовлетворённый
- Г. Общий

8. Удовлетворенный спрос – это...

- А. реализованный спрос
- Б. скрытый спрос
- В. эффективный спрос
- Г. общий спрос

9. Коэффициент эластичности спроса на труд показывает

- А. на сколько процентов изменяется общий спрос на труд при увеличении потенциального спроса на 1%
- Б. на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении заработной платы на 1 %
- В. на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении предложения на труд
- Г. на сколько процентов изменяется заработная плата в среднем на одного работника по региону при увеличении спроса на труд

10. предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю за определенную плату, на определенный временной период - это...

- А. анализ спроса рабочей силы
- Б. спрос рабочей силы
- В. механизм предложения рабочей силы

Г. предложение рабочей силы

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Трудовой потенциал - это:
 - А. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
 - В. совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;
 - С. **в - способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.**
2. Научно обоснованная система периодического сбора, обобщения и анализа кадровой информации называется:
 - А. кадровый аудит
 - В. кадровый менеджмент
 - С. **кадровый мониторинг**
 - Д. кадровая политика
3. Маркетинг персонала - это:
 - А. **вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале;**
 - В. такая поведенческая культура, в которой имиджевые регуляторы осмысливаются персоналом как общественная необходимость;
 - С. анализ ситуации на рынке труда для регулирования потребности в специалистах дефицитных специальностей.
 - Д. анализ ожиданий нынешних и потенциальных сотрудников (например, при найме на работу), а также определение выполнимости и реальной степени исполнения этих ожиданий;
 - Е. формирование конкурентоспособного работника и нахождение ему рыночной ниши.
4. Философия маркетинг-персонала предполагает представление о персонале, как:
 - А. друзей организации
 - В. партнеров организации
 - С. граждан организации
 - Д. **клиентов организации**
5. В контексте маркетинг-персонала содержание и условие труда, рабочее место рассматриваются, как:
 - А. **товары**
 - В. продукты
 - С. факторы производства
 - Д. дефицитное сырье
6. Главными задачами маркетинга персонала являются (укажите несколько):
 - А. **изучение развития производства,**
 - В. **исследование рынка труда,**
 - С. **анализ источников покрытия потребности в персонале,**
 - Д. **анализ путей получения персонала,**
 - Е. **анализ затрат на приобретение персонала,**
 - Ф. **выбор альтернатив или комбинирование вариантов источников и путей покрытия потребностей в персонале.**
7. Маркетинговая деятельность в сфере управления персоналом включает в себя:
 - А. анализ внешних и внутренних факторов;
 - В. разработку требований к персоналу;
 - С. выявление потребности в персонале

- D. расчет затрат на персонал;
 - E. разработка мероприятий, необходимых для покрытия потребности в персонале;
 - F. **все варианты верные.**
8. Принцип комплексности подразумевает:
- A. многовариантную проработку предложений по формированию системы управления персоналом и выбор наиболее рационального варианта для конкретных условий производства
 - B. **учет всех факторов, воздействующих на систему управления персоналом**
 - C. ориентированность на развитие производства, опережение функций управление персоналом функций, направленных на обеспечение функционирования производства.
9. Факторы, оказывающие наибольшее влияние на людей в организации:
- A. рынок;
 - B. дисциплина;
 - C. **культура организации**
 - D. семейное благополучие.
10. В соответствии с Конституцией РФ Россия является:
- A. государством с развитой рыночной экономикой, политика которого направлена на удовлетворение растущих потребностей населения
 - B. государством благосостояния, принимающим на себя основную долю социальных расходов
 - C. **социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека**
11. Под социальным обеспечением понимается:
- D. перераспределение благ в соответствии со строгой целевой направленностью
 - E. **форма выражения социальной политики государства, направленной на материальное обеспечение определенных категорий граждан в случае наступления юридически значимых событий**
 - F. любые формы помощи населению со стороны государства
12. Под социальной защитой в широком смысле понимается:
- A. защищенность граждан органами власти
 - B. **создание государством условий для жизнедеятельности и духовного развития и забота граждан о себе**
 - C. забота членов семьи друг о друге
13. Основные принципы социального обеспечения в Российской Федерации:
- A. **всеобщность социального обеспечения, гарантированность и многообразие видов, оказание социального обеспечения за счёт средств государства**
 - B. индивидуальный подход и дифференцирование видов
 - C. доступность и гуманность
14. Социальное обеспечение в денежной форме осуществляется в виде:
- A. доплат к заработной плате
 - B. **компенсаций**
 - C. субвенций
15. В настоящее время в России действуют следующие социальные фонды
- A. Фонд обеспечения занятости населения
 - B. Фонд добровольного медицинского страхования
 - C. **Фонд обязательного социального страхования**
1. Источниками права социального обеспечения являются:
- A. дисциплинарные уставы
 - B. акты территориального общественного самоуправления
 - C. **акты Правительства России**
16. Организационно-правовыми формами государственного социального обеспечения

не являются:

- А. **государственное ипотечное страхование**
 - В. государственное пенсионное страхование
 - С. государственное медицинское страхование
17. Трудовая пенсия установлена :
- А. региональным законодательством
 - В. **федеральным законодательством**
 - С. местным нормотворчеством
18. Общий трудовой стаж влияет на:
- А. определение права на пенсию
 - В. **определение размера пенсии**
 - С. определение права на пенсию и размера пенсии
19. Медицинское страхование является
- А. формой социальной защиты интересов населения в охране здоровья
 - В. **формой защиты жизни, здоровья, трудоспособности человека**
 - С. формой ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по представлению медицинской помощи
20. Цель медицинского страхования -
- А. **гарантировать гражданам при возникновении страхового случая получение медицинской помощи (за счет накопленных средств) и финансировать профилактические мероприятия**
 - В. предупреждение страховых событий и сокращение размера убытков от несчастных случаев и болезней
 - С. возможная компенсация денежными средствами вероятного ущерба при наступлении страхового случая в строго ограниченных пределах времени или в течение жизни
21. Медицинское страхование в РФ проводится в двух формах:
- А. добровольной и принудительной
 - В. **добровольной и обязательной**
 - С. натуральной и денежной
22. Обязательное медицинское страхование базируется на следующих организационно-правовых и экономических принципах: 1) всеобщность; 2) взаимность; 3) государственность; 4) горизонтальная справедливость; 5) некоммерческий характер; 6) материальность.
- А. **1, 3, 5**
 - В. 2, 4, 6
 - С. 1, 2, 3
 - Д. 4, 5, 6
23. **Федеральный и территориальные фонды обязательного медицинского страхования РФ**
- А. законодательно признаются субъектами обязательного медицинского страхования
 - В. **осуществляют реализацию государственной политики в области обязательного медицинского страхования**
 - С. предназначены для реализации государственной политики в области охраны здоровья граждан

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

1. Сущность и элементы рынка труда.
2. Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы. Функции рынка

- труда и факторы его развития.
3. Критерии классификации рынка труда.
 4. Труд как фактор производства
 5. Спрос на рынке труда и определяющие его факторы.
 6. Заработная плата и спрос на рабочую силу.
 7. Спрос на различные виды труда. Издержки и спрос на труд.
 8. Предложение на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и предложение труда.
 9. Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда.
 10. Теоретические модели рынка труда.
 11. Классическая теория занятости.
 12. Рынок труда и безработица в теории К. Маркса.
 13. Рынок труда в неоклассической теории.
 14. Кейнсианская теория занятости.
 15. Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости.
 16. Рынок труда в теории неоклассического синтеза
 17. Понятие внутреннего рынка труда предприятия (организации).
 18. Причины и факторы развития внутреннего рынка труда.
 19. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда.
 20. Гибкость рынка труда. Мобильность и дискриминация рабочей силы.
 21. Рынок труда отдельных групп населения. Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда.
 22. Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда
 23. Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы.
 24. Структура занятости и факторы на нее влияющие.
 25. Критерии эффективной занятости.
 26. Гибкая занятость, направления и формы.
 27. Государственная политика занятости.
 28. Служба занятости населения: структура и направления деятельности
 29. Понятие безработицы и ее виды.
 30. Измерение безработицы.
 31. Издержки безработицы. Способы минимизации безработицы.
 32. Социальная защита безработных.
 33. Статус безработного и государственная социальная поддержка. Формы и методы социальной поддержки безработных.
 34. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений. Система социального партнерства в России.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы	Код контролируемой	Наименование
-------	------------------------	--------------------	--------------

	(темы) дисциплины	компетенции	оценочного средства
1	Механизмы функционирования рынка труда.	ПК-32, ПК-29, ПК- 25, ПК-19, ПК-16, ПК-15, ПК-4, ПК- 3, ПК-2	Тест, задачи, защита курсовых работ, экзаменационные вопросы
2	Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка труда.	ПК-32, ПК-29, ПК- 25, ПК-19, ПК-16, ПК-15, ПК-4, ПК- 3, ПК-2	Тест, задачи, защита курсовых работ, экзаменационные вопросы
3	Внутренний рынок труда предприятия.	ПК-32, ПК-29, ПК- 25, ПК-19, ПК-16, ПК-15, ПК-4, ПК- 3, ПК-2	Тест, задачи, защита курсовых работ, экзаменационные вопросы
4	Основы маркетинга персонала	ПК-32, ПК-29, ПК- 25, ПК-19, ПК-16, ПК-15, ПК-4, ПК- 3, ПК-2	Тест, задачи, защита курсовых работ, экзаменационные вопросы
5	Занятость населения.	ПК-32, ПК-29, ПК- 25, ПК-19, ПК-16, ПК-15, ПК-4, ПК- 3, ПК-2	Тест, задачи, защита курсовых работ, экзаменационные вопросы
6	Социальная защита безработных	ПК-32, ПК-29, ПК- 25, ПК-19, ПК-16, ПК-15, ПК-4, ПК- 3, ПК-2	Тест, задачи, защита курсовых работ, экзаменационные вопросы

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Управление персоналом организации. Учебник для бакалавров. Издательство: Дашков и К. Авторы: Дейнека А.В. Год издания: 2015. Место издания: Москва. Количество страниц: 288. (ЭБС «IPRbooks»)
2. Баркалов С.А., Половинкин И.С., Половинкина А.И., Управление персоналом : учеб. пособие : рек. ВГАСУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. т - Воронеж : Отдел оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008. - 293с.
3. Управление персоналом. Учебное пособие. Издательство: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа. Авторы: Мелихов Ю.Е., Малуев П.А. Год издания: 2010. Место издания: Москва. Количество страниц: 193. (ЭБС «IPRbooks»)
4. Калюгина, С. Н. Маркетинг персонала : практикум / С. Н. Калюгина, И. П. Савченко, О. А. Мухорьянова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 127 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. ПО «Windows 7»
2. ПО «Microsoft Office 2007»
3. ЭСС «Консультант плюс»
4. ЭСС «СЭД-Дело»
5. ЭБС «МАРК-SQL»
6. ЭБС «IPRbooks»
7. АС «Деканат»
8. АС «Ведомости»

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

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1.	Журнал «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
2.	Технологии корпоративного управления	http://www.iteam.ru
3.	Электронная библиотека	http://www.bibliotekar.ru/
4.	Сайт сообщества HR-менеджеров	http://www.hr-portal.ru/
5.	HR-management	http://hrm.ru/
6.	HR-портал	. http://www.hr-portal.ru/
7.	Кадровый портал Национального союза кадровиков	http://www.kadrovik.ru/
8.	Секрет фирмы	http://www.kommersant.ru/sf/
9.	Административно-управленческий портал	http://www.aup.ru/
10.	«Кадры предприятия» - журнал	http://www.dis.ru/kp/

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

– Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

- Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой, подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.
- Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.
- Учебная мебель и технические средства обучения для представления учебной информации.
- Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Рынок труда» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций,

	олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом с оценкой, экзаменом, зачетом с оценкой, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.