УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Рынок труда
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составитель:

Ст. преподаватель Метлаш Н.К.

Казань

Содержание

1.Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 3
3. Требования к результатам освоения 5
дисциплины 5
4. Структура и содержание дисциплины 6
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 6
4.2.Содержание дисциплины по темам 8
4.3. Планы семинарских и практических занятий 8
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов .....
6. Учебно-методическое и информационное .....
обеспечение дисциплины ..... **Ошибка! Закладка не определена.**
7.Материально-техническое обеспечение дисциплины 22
8.Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 22
Приложение 1 24
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Приложение 2 24
Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине: 25

1.Цели и задачи учебной дисциплины

Цель преподавания «Рынок труда» является формирование компетенции ПК-1. способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом в части сбора информации о потребностях организации в персонале, анализе рынка труда, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, администрирования процессов и документооборота обеспечения персонала

Задачи курса:

ПК-1.1 Сбор информации о потребностях организации в персонале

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда;

Уметь: ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале;

Владеть: ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Рынок труда» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплины «Управление персоналом организации». Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме: части учебного плана подготовки бакалавра по направлению 38.03.03. «Управление персоналом».

Обеспечивающие учебные дисциплины:
Управление персоналом организации

Дисциплина:
Рынок труда

Обеспечиваемые учебные дисциплины:
Основы маркетинга персонала

До начала изучения дисциплины «Рынок труда», в результате изучения обеспечивающих дисциплин «Управление персоналом организации» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций ОПК-4:

ОПК-4.1 З.1 Знает современные технологии и методы управления персоналом организации и способы их применения

ОПК-4.1 У.1 Умеет применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом

ОПК-4.1 В.1 Владеет навыком выбора наиболее эффективных технологий и методов оперативного управления персоналом организации

3. Требования к результатам освоения дисциплины

В соответствии с ФГОС ВО, процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующей общепрофессиональной компетенции: ПК-1.

ПК-1. способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом в части сбора информации о потребностях организации в персонале, анализе рынка труда, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, администрирования процессов и документооборота обеспечения персонала

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
ПК-1.1 Сбор информации о потребностях организации в персонале	ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 академических часов).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Управление персоналом Дисциплина: «Рынок труда» Форма обучения очная					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекц.	Прак.			
Модуль 1:					
Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда”.	2	4	10	16	ПК-1.1 З1,У1,В1
Тема 2. Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.	2	4	10	16	
Тема 3. Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда.	2	4	11	17	
Модуль 2					ПК-1.1 З1,У1,В1
Тема 4. Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	2	4	10	16	
Тема 5. Управление процессами функционирования рынка труда региона	2	4	10	16	
Модуль 3					
Тема 6. Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	1	4	10	15	
Тема 7: Занятость и безработица населения в условиях рынка труда	2	4	10	16	ПК-1.1 З1,У1,В1
Тема 8: Управление и регулирование рынка труда	2	2	10	14	
Подготовка к экзамену			**18**	**18**	
ИТОГО	**15**	**30**	**99**	**144**	

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Управление персоналом Дисциплина: «Рынок труда» Форма обучения очно-заочная					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Само-стоят. работа	Всего часов	индика-торы компе-тенции
	Лекц.	Прак.			
Модуль 1:					
Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда”.	1	1	16	18	ПК-1.1 З1,У1,В 1
Тема 2. Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.		2	15	17	
Тема 3. Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда.	1	2	16	19	
Модуль 2					ПК-1.1 З1,У1,В 1
Тема 4. Проблемы формирования и функционирования регионального рын-ка труда	1	1	16	18	
Тема 5. Управление процессами функционирования рынка труда региона	1	2	16	19	
Модуль 3					
Тема 6. Прикладные проблемы управления региональным рынком труда		1	15	16	
Тема 7: Занятость и безработица населе-ния в условиях рынка труда	1	2	16	19	ПК-1.1 З1,У1,В 1
Тема 8: Управление и регулирование рынка труда	1	1	16	18	
Подготовка к экзамену			**18**	**18**	
ИТОГО	**6**	**12**	**126**	**144**	

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Программа курса «Рынок труда» для студентов направления 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавриат) состоит из 3 модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1:

В результате освоения модуля студент :

ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда

ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале

ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда

Модуль 2:

В результате сдачи модуля студент осваивает:

ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда

ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале

ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда

Модуль 3:

В результате сдачи модуля студент осваивает:

ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда

ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале

ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда

4.2.Содержание дисциплины по темам

Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда”

Курс «Рынок труда» и его роль в подготовке специалистов экономического профиля. Определение предмета курса “Рынок труда ”. Основные понятия о труде. Труд – целесообразная деятельность человека. Составные элементы труда: предмет труда, средства труда, рабочая сила. Понятие рынка. Разновидности рынков. Рынок труда: его понятие и место в системе рынков. Существующие подходы и точки зрения о продаваемом товаре на рынке труда. Необходимость регулирования рынка труда.Цель и задачи курса. Его структура и место в учебных планах. Связь курса с другими учебными дисциплинами.

Тема 2. Рынок труда: сущность и место в рыночной системе. Понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», « рынок трудовых ресурсов». Вещественные и личные факторы производства: их взаимосвязь и роль в повышении эффективности производства. Рабочая сила, как совокупность способностей человека, проявляющихся в процессе конкретной трудовой деятельности. Специфика рабочей силы, необходимость ее формирования и отбора для конкретного вида деятельности. Трудовые ресурсы как рабочая сила, рассматриваемая в совокупности с ее носителем – трудоспособным населением. Количественный аспект трудовых ресурсов. Определение понятия “трудовые ресурсы”. Активная и пассивная часть трудовых ресурсов. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов и трудоспособного на селения региона в целом. Уточнение и расширение понятия рынка труда как определенной системы отношений по поводу купли-продажи специфического товара рабочая сила на основе спроса и предложения. Взаимоотношения на рынке труда продавца (работополучателя) и покупателя (работодателя). Типология рынка труда. Критерии типологии. Основные типы рынка труда: открытый, скрытый, гибкий, жесткий, формирующийся, развитый, свободный, жестко регулируемый, слабо регулируемый и др.

Тема 3. Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда Экономический аспект занятости как сложной категории, которая выражает общественные отношения по поводу включения

человека в общественнополезную деятельность. Исторический аспект проблемы занятости населения: эволюция понятия “занятости” за годы Советской власти отдельных разделов программы.

Тема 4. Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда

Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Методика расчета отдельных показателей программы занятости населения. Специфика формирования и становления рынка труда в России.

Тема 5. Управление процессами функционирования рынка труда региона

Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. Понятие социальной системы. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. Понятия управления и системы управления. Рынок труда как составной элемент, подсистема более сложной социальной системы – населения региона в целом. Составные элементы любой системы управления: объект, субъект, цели и механизм управления. Население региона и рынок труда как объекты управления. Классификация объекта управления: территориальная, по возрасту, по степени трудовой активности, по сфере приложения и др. Субъект управления. Его классификация. Цели и задачи социально-экономического развития региона. Главная цель управления трудовыми ресурсами и рынком труда региона. Декомпозиция главной цели. Органы и функции управления рынком труда. Разделение функций по управлению населением региона и рынком труда между территориальными органами власти и предприятиями региона. Методы управления рынком труда: административные и экономические. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. Региональные службы (центры) занятости; служба трудоустройства; служба профориентации и переподготовки; служба регулирования рынка труда; общефункцио-

нальная служба. Основные цели и задачи подразделений вышеуказанных служб. Реформирование территориальных служб занятости в современных условиях. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования.

Тема 6. Прикладные проблемы управления региональным рынком труда

Основа управления региональным рынком труда – прогнозный анализ социально-экономического развития региона, демографической ситуации и использования имеющегося трудового потенциала региона. Два основных направления управления занятостью населения региона: 1. снижение общего количества лиц, попадающих на региональный рынок труда, 2. регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. Основные меры, направленные на снижение количества лиц, попадающих на рынок труда: регулирование процессов высвобождения работников с предприятий, развитие самозанятости населения региона. Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года “Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения”. Меры, направленные на регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда: создание новых рабочих мест; развитие системы общественных работ; регулирование занятости слабозащищенных категорий населения; межтерриториальное перераспределение рабочей силы; оказание социальной помощи безработным.

Тема 7. Занятость и безработица населения в условиях рынка труда

Занятость населения: понятие, формы и виды. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

Тема 8. Управление и регулирование рынка труда

Модели формирования рынка труда. Регулирование рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки

труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Механизм реализации государственной политики занятости.

4.3. Планы семинарских и практических занятий

Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда”

Вопросы для обсуждения.

1. Определение предмета курса “Рынок труда ”.
2. Основные понятия о труде.
3. Труд – целесообразная деятельность человека.
4. Составные элементы труда: предмет труда, средства труда, рабочая сила.
5. Понятие рынка. Разновидности рынков.
6. Рынок труда: его понятие и место в системе рынков.
7. Существующие подходы и точки зрения о продаваемом товаре на рынке труда. Необходимость регулирования рынка труда.

Тема 2. Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.

Вопросы для обсуждения

1. Понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», « рынок трудовых ресурсов».
2. Вещественные и личные факторы производства: их взаимосвязь и роль в повышении эффективности производства.
3. Рабочая сила, как совокупность способностей человека, проявляющихся в процессе конкретной трудовой деятельности.
4. Специфика рабочей силы, необходимость ее формирования и отбора для конкретного вида деятельности.
5. Трудовые ресурсы как рабочая сила, рассматриваемая в совокупности с ее носителем – трудоспособным населением.

6. Количественный аспект трудовых ресурсов.
7. Определение понятия “трудовые ресурсы”. Активная и пассивная часть трудовых ресурсов.
8. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов и трудоспособного на селения региона в целом. Уточнение и расширение понятия рынка труда как определенной системы отношений по поводу купли-продажи специфического товара рабочая сила на основе спроса и предложения.
9. Взаимоотношения на рынке труда продавца (работополучателя) и покупателя (работодателя). Типология рынка труда. Критерии типологии.
10. Основные типы рынка труда: открытый, скрытый, гибкий, жесткий, формирующийся, развитый, свободный, жестко регулируемый, слабо регулируемый и др.

Тема 3. Занятость населения.

Вопросы для обсуждения.

1. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда
2. Экономический аспект занятости как сложной категории, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно полезную деятельность.
3. Исторический аспект проблемы занятости населения: эволюция понятия “занятости” за годы Советской власти отдельных разделов программы.

Тема 4. Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда

Вопросы для обсуждения

1. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения.

2. Методика расчета отдельных показателей программы занятости населения.
3. Специфика формирования и становления рынка труда в России.

Тема 5. Управление процессами функционирования рынка труда региона

Вопросы для обсуждения

1. Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. Понятие социальной системы.
2. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ.
3. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. Понятия управления и системы управления.
4. Рынок труда как составной элемент, подсистема более сложной социальной системы – населения региона в целом. Составные элементы любой системы управления: объект, субъект, цели и механизм управления. Население региона и рынок труда как объекты управления.
5. Классификация объекта управления: территориальная, по возрасту, по степени трудовой активности, по сфере приложения и др. Субъект управления. Его классификация. Цели и задачи социально-экономического развития региона.
6. Главная цель управления трудовыми ресурсами и рынком труда региона. Декомпозиция главной цели. Органы и функции управления рынком труда. Разделение функций по управлению населением региона и рынком труда между территориальными органами власти и предприятиями региона.
7. Методы управления рынком труда: административные и экономические. Государственная служба занятости населения. Обязанности

и права государственной службы занятости. Региональные службы (центры) занятости; служба трудоустройства; служба профориентации и переподготовки; служба регулирования рынка труда; общефункциональная служба.

8. Основные цели и задачи подразделений вышеуказанных служб. Реформирование территориальных служб занятости в современных условиях.
9. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования.

Тема 6. Прикладные проблемы управления региональным рынком труда

Вопросы для обсуждения.

1. Основа управления региональным рынком труда – прогнозный анализ социально-экономического развития региона, демографической ситуации и использования имеющегося трудового потенциала региона.
2. Два основных направления управления занятостью населения региона: 1. снижение общего количества лиц, попадающих на региональный рынок труда, 2. регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда.
3. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона.
4. Основные меры, направленные на снижение количества лиц, попадающих на рынок труда: регулирование процессов высвобождения работников с предприятий, развитие самозанятости населения региона. Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года “Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения”.

5. Меры, направленные на регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда: создание новых рабочих мест; развитие системы общественных работ; регулирование занятости слабозащищенных категорий населения; межтерриториальное перераспределение рабочей силы; оказание социальной помощи безработным.

Тема 7. Занятость и безработица населения в условиях рынка труда

Вопросы для обсуждения.

1. Занятость населения: понятие, формы и виды.
2. Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции.
3. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

Тема 8. Управление и регулирование рынка труда

Вопросы для обсуждения.

1. Модели формирования рынка труда.
2. Регулирование рынка труда.
3. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда.
4. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
5. Государственное регулирование рынка труда и занятости, основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
6. Механизм реализации государственной политики занятости.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1) Предмет и объект изучения дисциплины «Рынки труда».
2) Значение изучения дисциплины в профессиональной деятельности менеджера.
3) Сущность человеческих ресурсов.
4) Воспроизводство человеческих ресурсов.
5) Распределение и распределение человеческих ресурсов.
6) Теории рынка труда и занятости.
7) Теории рынка труда.
8) Теории занятости.
9) Основные направления государственной политики по обеспечению занятости населения.
10) Классификация рынков труда.
11) Прогнозирование рынка труда.
12) Национальные модели рынка труда.
13) Занятость населения, ее формы и виды.
14) Новые формы занятости населения.
15) Социально-экономические характеристики занятости.
16) Экономические и социальные последствия безработицы.
17) Демографическая политика Российской Федерации.
18) Политика в области профессиональной подготовки трудовых ресурсов.
19) Миграционная политика России
20) Государственная служба занятости населения.
21) Государственная система управления трудовыми ресурсами.
22) Негосударственные коммерческие организации содействия занятости населения.
23) Регулирование занятости и безработицы за рубежом.
24) МОТ и регулирование социально-трудовых отношений.
25) Основные показатели, характеризующие безработицу.
26) Социально-трудовые отношения в рыночной экономике.
27) Формирование и функционирование рынков труда.
28) Эластичность спроса на труд и законы производственного спроса.

29) Особенности воспроизводства рабочих мест.
30) Дискриминация на рынке труда и пути ее преодоления.
31) Гибкость рынка труда.
32) Условия труда как совокупность факторов производственной среды.
33) Внутрифирменная система управления человеческими (трудовыми) ресурсами.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

***Основная*:**

1. Государственное регулирование регионального развития: приоритеты и механизмы : монография / А.Н. Бойко [и др.].. — 2-е изд. — Москва : Научный консультант, 2024. — 250 с. — ISBN 978-5-6040243-5-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/140305.html

Дополнительная:

1. Симакова Н.Н. Организация охраны труда : практикум для СПО / Симакова Н.Н.. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, 2024. — 164 с. — ISBN 978-5-4488-1182-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/139103.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
3. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
4. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
5. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
6. https://www.kdelo.ru/ Кадровое дело Практический журнал по кадровой работе
7. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
8. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
9. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
10. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
11. http://www.gks.ru/wps/portal Федеральная служба государственной статистики
12. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом
13. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
14. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
15. https:// hh.ru/ HeadHunter

16. https://ecopsy.ru/ ЭКОПСИ Консалтинг
17. www.rjm.ru// Журнал «Российский журнал менеджмента»
18. http://www.betec.ru/ Бизнес-инжиниринговые технологии

7.Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, лаборатория «Современные персонал-технологии», аудитория курсового проектирования, кабинет для самостоятельной работы студентов, библиотека, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8.Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = K \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = C + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не сформированы	до 59 баллов
компетенции сформированы	от 60 до 100 баллов

Оценка уровня сформированности компетенции

ПК-1. способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом в части сбора информации о потребностях организации в персонале, анализе рынка труда, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, администрирования процессов и документооборота обеспечения персонала

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда	редкие выступления на семинаре Кейс задания выполняются с помощью извне Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда	Выступления на семинаре ситуационное задания выполняется спмостоятельно Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	ПК-1.1 З.1 Знает основные категории и методы изучения рынка труда ПК-1.1 У.1 Умеет осуществлять сбор информации на рынке труда и соотносить с потребностями организации в персонале ПК-1.1 В.1 Владеет способами сбора информации на рынке труда	Частые выступления на семинаре Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом, обоснованными выводами и предложением рекомендаций Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Рынок труда. Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов и анализ основ социализации и профессионализации персонала.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по нормированию, организации и гуманизации труда. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине:

Рынок труда

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1.Паспорт фонда оценочных средств
2.Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
2.1.Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля ...

2.1.1. Выступление на семинаре
2.1.2. Индивидуальные домашние задания
2.1.3. Ситуационное задание
2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навков (задачи к экзамену)

1.Паспорт фонда оценочных средств

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	**ПК-1** **ПК-1.1**
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З-1
индивидуальные домашние задания	З-1,У-1
ситуационное задание	У-1, В-1
Формы промежуточного контроля	
экзамен	З-1,У-1, В-1

З- знания, У- умения, В- владения

2.Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1.1.Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам современного менеджмента.

Вопросы для обсуждения

1. Основа управления региональным рынком труда – прогнозный анализ социально-экономического развития региона, демографической ситуации и использования имеющегося трудового потенциала региона.
2. Два основных направления управления занятостью населения региона: 1. снижение общего количества лиц, попадающих на региональный рынок труда, 2. регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда.
3. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона.

4. Основные меры, направленные на снижение количества лиц, попадающих на рынок труда: регулирование процессов высвобождения работников с предприятий, развитие самозанятости населения региона. Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года “Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения”.

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть современного управления.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2 Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

1. Взаимодействие предприятия с внешними организациями
2. Социальное развития организации
3. Социально-экономическая эффективность мероприятий по охране труда и здоровью персонала
4. Планирование социальной работы с персоналом
5. Социальная работа с персоналом: понятие и технологии

6. Повышение эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала

Критерии оценивания выполнения индивидуальных домашних заданий

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Для выполнения задания необходимо провести анализ рынка труда того населенного пункта, в котором проживает студент с указанием временного интервала, за который проводится анализ (1 месяц, 3 месяца либо 6 месяцев) по выбору студента.

Для анализа используются Интернет-ресурсы работных сайтов, местной прессы (указать конкретное наименование источников). Так же необходимо указать (перечислить) имеющихся в населенном пункте посредников рынка труда (кадровые агентства, агентства по трудоустройству, служба занятости населения

Задание оформляется в формате таблицы. Обязательным элементом выполненного задания является наличие вывода.

Шаблон оформления задания:

Населенный пункт _____

Анализируемый период: _____

Посредники рынка труда: _____

Информационные источники: _____

Рынок спроса на рабочую силу					
Сфера деятельности	Название вакансии	Количество вакансий	Основные требования, предъявляемые к должности к кандидату	Основной функционал	Вилка зарплат (от и до руб.)

Основные предприятия – работодатели: _____

В таблице «Рынок спроса на рабочую силу» необходимо проанализировать ситуацию в целом, а не расписывать каждую вакансию по отдельности. Например, если найдено 10 вакансий «менеджер по персоналу», то нужно их внимательно проанализировать и в таблице указать обобщенную информацию.

Рынок предложения рабочей силы					
Сфера деятельности	Название должности	Количество резюме	Из них мужчин / женщин	Возрастной диапазон (от и до лет)	Ожидания по заработной плате (от и до руб.)

В таблице «Рынок предложения рабочей силы» так же необходимо проанализировать ситуацию в целом, обобщить и представить статистические данные по соотношению мужчин / женщин, ищущих работу, возрастной диапазон, ожидания по заработной плате.

Обязательно наличие выводов о проделанной работе.

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий по бизнес-планированию. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	90-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием по бизнес-планированию, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно	80-89

Ситуация - изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация - изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений

Вопросы к экзамену

1. Количественная и качественная определенность категорий: население, рабочая сила, трудовые ресурсы.
2. Рабочая сила и человеческий капитал. Единство и противоречия в формировании и использовании.
3. Качество рабочей силы.
4. Современные аспекты формирования человеческого капитала.
5. Миграция и эмиграция трудовых ресурсов.
6. Виды миграции трудовых ресурсов. Челночная и маятниковая виды миграции.
7. Эволюция отношений занятости в процессе исторического развития общества.
8. Занятость и рынок труда в переходной экономике России.
9. Методы государственного регулирования занятости в российской экономике.
10. Цикличность в динамике занятости.
11. Проблемы формирования рынка труда в России.
12. Региональный рынок труда и механизм его функционирования
13. Современные тенденции развития рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой.
14. Проблема реформирования рынка труда в России.
15. Безработица: ее причины и социально-экономические последствия.
16. Виды безработицы и их обусловленность динамикой общественного разделения труда.
17. Причины и виды безработицы в условиях рыночной экономики.
18. Биржа труда и ее роль в регулировании рыночных отношений.
19. Безработица и ее понимание разными экономическими школами.
20. Безработица в России, ее особенности.
21. Доходы в современном рыночном хозяйстве.
22. Справедливость в распределении доходов, принципы реализации.
23. Индексация денежных доходов и расходов населения.
24. Основные тенденции в формировании и распределении личных доходов

населения и эволюция социальной структуры российского общества.
25. Кривая Лоренца как измеритель степени неравномерности распределения
дохода (на примере западных стран и России).
26. Заработная плата как основа воспроизводства рабочей силы.
27. Марксистское понимание заработной платы.
28. Современные формы и системы оплаты труда.
29. Заработная плата и ее виды.
30. Трудовые доходы и бедность.
31. Экономические основы социальной защиты населения в условиях рыночной экономики.
32. Генезис и эволюция социальной защиты населения.
33. Коллективный договор как форма социальной защиты.
34. Уровень и качество жизни: современное состояние в России.
35. “Новые русские” и “новые бедные” в России.
36. Минимальная потребительская корзина и способы ее обеспечения.
37. Динамика цен потребительской корзины 90-х годов 20 в. и начала 21 в. в России.
38. Потребности, их виды и степень удовлетворения.
39. Анализ факторов, определяющих спрос потребителя.
40. Влияние изменения в доходах и ценах на выбор потребителя.
41. Программы борьбы с бедностью в разных странах.
42. Абсолютная и относительная бедность. Физическая нищета.
43. Прогнозирование рынка труда. Баланс трудовых ресурсов.
44. Порядок регистрации и социальная защита безработных.
45. Внутрифирменная система управления трудовыми ресурсами.
45. Политика и институты содействия занятости населения.
46. Факторы формирования человеческих ресурсов и предложения труда.
47. Моделирование объемов спроса на труд (простая и расширенная модели).
48. Федеральная инспекция труда.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

Ситуационное задание

Все задачи на зачете– это ситуационные задания.

Ситуация 1.

Описание ситуации. На предприятии по выпуску детских велосипедов открывается новое производство. Службе управления персоналом необходимо набрать 285 человек новых сотрудников. Для решения задачи использованы следующие каналы поиска персонала: объявления в газетах, на радио и телевидении, в Интернет, объявлен конкурс на замещение новых вакансий

внутри предприятия; источники набора персонала – частное кадровое агентство, ярмарки вакансий, службу занятости, ротацию кадров. На объявления в СМИ откликнулись 75 человек, из которых было отобрано 25; через Интернет набрано 55 человек, из которых отобрано 20 работников; на ярмарках вакансий набрано 75 человек, из которых прошли отбор 30 человек, в службе занятости набрано 130 человек, их которых прошли отбор 75 человек; во внутреннем конкурсе приняли участие 90 человек, из которых отобрано 60; через частное агентство набрано 90 человек, из них отобрано 60; для ротации предложено 20 человек, из них отобрано 15.

Постановка задачи. Обоснуйте выбор каналов поиска сотрудников на рынке труда.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе вопрос студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос экзаменационного билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказа-	**A**	**95-91**	**5**	

тельно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**5-**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**4**	

Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**4-**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**3**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	**E**	**60**	**3-**	

Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированы**