

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ РЫНКА»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель УЛАОП


подпись Сталькина У.М.
ФИО
«05» июня 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


подпись Перов С.Н.
ФИО
«05» июня 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

РЫНОК ТРУДА

название дисциплины

Направление подготовки	<u>38.03.03 Управление персоналом</u>
Профиль подготовки	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация	<u>бакалавр</u>
Год начала подготовки по программе	<u>2019</u>
Форма(ы) обучения	<u>очная, заочная</u>
Кафедра	<u>менеджмента</u>

Руководитель
образовательной программы


подпись Карпова Т.П.
ФИО
«05» июня 2019 г.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента
/протокол заседания № 10 от 29.06.2019 /

Заведующий кафедрой


подпись Горбунова О.А.
ФИО

Самара
2019

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОПОП ВО

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
<i>владение 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-15)</i>	
Знает:	Влияние рынка труда на деятельность организации
Умеет:	Разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом состояния рынка труда региона
Владеет:	Навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами с учетом состояния рынка труда региона
<i>владение 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-19)</i>	
Знает:	Влияние рынка труда на деятельность организации
Умеет:	Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала с учетом состояния рынка труда региона
Владеет:	Навыками сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала с учетом состояния рынка труда региона

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Индекс дисциплины по учебному плану	Курс, семестр изучения дисциплины (очная, заочная форма обучения)
Б1.Б	
Б1.В.ОД.1	1 курс 2 семестр/2 курс
Б1.В.ДВ	

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины,

в т.ч. контактной (по видам учебных занятий) и самостоятельной работы студентов

Виды учебной работы	Объем, часов/ЗЕТ		Распределение по семестрам* (очная, заочная форма обучения)			
	очная форма обучения	заочная форма обучения				
Контактная работа, в т.ч.:	36	10				
Лекции (Л)	18	4				
Практические занятия (ПЗ)	18	6				
Лабораторные работы (ЛР)						
Самостоятельная работа (СР)	36	58				
Контроль - зачет		4				
Итого объем дисциплины	72/2	72/2				

**Указывается, если обучение по дисциплине ведется в течение нескольких семестров*

Объем дисциплины по тематическим разделам и видам учебных занятий

Наименование тематического раздела дисциплины	Количество часов (очная, заочная форма обучения)			
	Л	ПЗ	ЛР	СР
Труд, как фактор производства	2/0.25	2/0.5	-	4/4
Основы теории рынка труда	2/0.25	2/0.5	-	4/4
Государственная политика занятости	2/0.5	2/1	-	4/10
Стратегия управления человеческими ресурсами организации	2/0.5	2/1	-	6/10
Демография, миграция	2/0.5	2/1	-	6/10
Инфраструктура рынка труда	4/1	4/1	-	6/10
Социальная защита на рынке труда	4/1	4/1	-	6/10
Всего	18/4	18/6	-	36/58

Содержание тематических разделов дисциплины

Наименование раздела	Содержание раздела
Труд, как фактор производства	Труд как экономическая категория. Взаимосвязь понятий «труд» и «рабочая сила». Понятие о стоимости и цене рабочей силы. Товарность рабочей силы в условиях рынка труда. Взаимосвязь категорий «стоимость рабочей силы», «цена рабочей силы» и «заработная плата». Рабочая сила, человеческие трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население. Баланс рабочих мест и рабочей силы.
Основы теории рынка труда.	Рынок труда: уровни, основные элементы, виды, механизм, цикличность функционирования, сегментирование, регулирование рынка труда. Спрос и предложение, факторы их формулирующие, конкурентный рынок труда. Монополия на рынке труда. Внешний рынок труда, внутренний рынок труда – их взаимное влияние. Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития. Модели рынка труда в зарубежных странах и специфика их функционирования. Влияние рынка труда на деятельность организации.
Государственная политика занятости	Теории занятости населения. Виды и формы занятости. Территориальные пропорции занятости. Технологии поиска работы. Активная и пассивная государственной политики занятости, характеристика и принципиальные различия в реализации. Формы и методы управления занятостью: в условиях планово-регулируемой системы, в условиях рыночной экономики. Федеральная и региональные программы занятости. Порядок разработки и механизм реализации программ занятости.
Стратегия управления человеческими ресурсами организации	Стратегия управления человеческими ресурсами с учетом состояния рынка труда региона. Численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Анализ рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. Сбор информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала с учетом состояния рынка труда региона.
Демография, миграция	Население как субъект и объект общественного производства.

Наименование раздела	Содержание раздела
	Закономерности взаимосвязанного развития населения и экономики. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Понятие о демографической политике. Меры демографической политики и принципы их реализации в России. Зарубежный опыт разработки и реализации системы мер демографической политики. Определение миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения. Система показателей миграции населения.
Инфраструктура рынка труда	Система государственных органов, отвечающих за разработку политики в сфере труда и занятости. Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости. Биржи труда (Центры занятости), их роль в обеспечении и функционировании рынка труда. Рекрутинговые агентства (Частичные агентства занятости), их роль, специфика организации и функционирования. Деятельность управлений персоналом предприятий, фирм и организаций по обеспечению занятости, взаимодействие с внешними организациями. Международная организация труда (МОТ), история создания, функции и направления деятельности.
Социальная защита на рынке труда	Элементы системы социальной защиты. Базовые нормативы системы социальной защиты населения. «Потребительская корзина». Индексация доходов населения как инструмент механизма социальной защиты. Адресные программы социальной помощи. Опыт и основные проблемы функционирования системы социальной защиты населения в России. Методы социальной поддержки групп населения с пониженной, конкурентноспособностью на рынке труда (молодежь, женщины с малолетними детьми, лица предпенсионного возраста, пенсионеры, инвалиды). Порядок организации и финансирования. Роль социального партнерства в обеспечении социальных гарантий занятости.

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине Университет обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых Университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей Самарской области).

Образовательные технологии

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
Проблемное обучение	Активное взаимодействие обучающихся с проблемно-представленным содержанием обучения, имеющее целью развитие познавательной способности и активности, творческой самостоятельности обучающихся.	Поисковые методы обучения, постановка познавательных задач с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Концентрированное обучение	Погружение обучающихся в определенную предметную область,	Методы погружения, учитывающие динамику и

Наименование технологии	Содержание технологии	Адаптированные методы реализации
	возможности которого заложены в учебном плане образовательной программы посредством одновременного изучения дисциплин, имеющих выраженные междисциплинарные связи. Имеет целью повышение качества освоения определенной предметной области без увеличения трудоемкости соответствующих дисциплин.	уровень работоспособности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Развивающее обучение	Обучение, ориентированное на развитие физических, познавательных и нравственных способностей обучающихся путём использования их потенциальных возможностей с учетом закономерностей данного развития. Имеет целью формирование высокой самомотивации к обучению, готовности к непрерывному обучению в течение всей жизни.	Методы вовлечения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в различные виды деятельности на основе их индивидуальных возможностей и способностей и с учетом зоны ближайшего развития.
Активное, интерактивное обучение	Всемерная всесторонняя активизация учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством различных форм взаимодействия с преподавателем и друг с другом. Имеет целью формирование и развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, лидерских качеств, уверенности в своей успешности.	Методы социально-активного обучения с учетом индивидуального социального опыта и особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.
Рефлексивное обучение	Развитие субъективного опыта и критического мышления обучающихся, осознание обучающимися «продуктов» и процессов учебной деятельности, повышение качества обучения на основе информации обратной связи, полученной от обучающихся. Имеет целью формирование способности к самопознанию, адекватному самовосприятию и готовности к саморазвитию.	Традиционные рефлексивные методы с обязательной обратной связью, преимущественно ориентированные на развитие адекватного восприятия собственных особенностей обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная литература, в том числе:

Основная

Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская. - М.: Инфра-М, 2018. - 160 с.

Иохин, В. Я. Экономическая теория: учебник для академического бакалавриата / В. Я. Иохин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 353 с.

Казанцев, В.А. Виды и формы проявления безработицы. Специфика и проблемы занятости в России / Синергия Наук. 2017. № 13.

Коршунов, В. В. Экономическая теория: учебник для вузов / В. В. Коршунов. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2018. - 219 с.

Кубланов, А.М. Занятость и заработная плата населения как показатели социального качества жизни / А.М. Кубланов // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия: Экономика и экологический менеджмент. 2018. № 1.

1. Лебедева, Д.В. Особенности рынка труда и проблемы безработицы в современной России / Д.В. Лебедева. - М.: Лаборатория книги, 2012. - 135 с. - ISBN 978-5-504-00745-8; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140268>

2. Миграция и рынок труда: научное издание / Ю.Ф. Флоринская, Н.В. Мкртчян, Т.М. Малева, М.К. Кириллова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - М.: Издательский дом «Дело», 2015. - 109 с.: ил. - (Научные доклады: социальная политика. 15/8). - Библ. в кн. - ISBN 978-5-7749-1042-7; URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443149>

3. Тарасов, А.П. Рынок труда и занятость населения. / А.П. Тарасов. - М.: Лаборатория книги, 2012. - 92 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142446>

4. Шерер, И.Н. Государственное регулирование миграционных процессов на молодежном рынке труда / И.Н. Шерер. - М.: Издательство Книгодел, 2010. - 204 с. - ISBN 978-5-9659-0069-5; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=63601>

Дополнительная

1. Журавлева, О.В. Молодежь на рынке труда: содействие занятости, трудоустройству и адаптации: электронное учебное пособие / О.В. Журавлева; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014. - 165 с.: схем.: с. 104-108 [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437496>;

2. Лыков, А. В. Безработица: виды, причины, последствия, способы борьбы./ А. В. Лыков. - М.: Лаборатория книги, 2011. - 143 с. - ISBN:978-5-504-00057-2; [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=140856&sr=1

3. Никулина, Ю. Рынок труда и система содействия занятости молодежи в Оренбургской области: учебное пособие / Ю.Никулина, А.Матюшко; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет», Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма. - Оренбург: ОГУ, 2014. - 117 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259294>;

Иностранные источники

1. Botjas, George J. Labor Economics / George J. Borjas. — 5th ed. — 2010. (Chapter 3).

2. Ehrenberg, Ronald G. Modern Labor Economics: Theory and Public Policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — 10th ed. — 2009. (Chapter 3).

3. Grimshaw, D. Organisations and the transformation of the internal labour market / D. Grimshaw [etc.] // Work, Employment and Society. — 2001. — № 15 (1). - P. 25-54.

4. Jones, David R. Equal Worth, Equal Opportunities: Pay and Promotion in an Internal Labour Market / David R. Jones, Gerald H. Makepeace // The Economic Journal. — 1996. — Vol. 106, № 435 (March). — P. 401—409.

Нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 1 декабря 2014 г. № 408 «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”».

Интернет - ресурсы:

1. Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области - <http://trud.samregion.ru/home/slugba.aspx>
2. Ассоциации "Союз работодателей Самарской области" - <http://www.srso.ru/>
3. Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <https://www.rostrud.ru/>
4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://rosmintrud.ru/>
5. Электронный журнал «Справочник кадровика» <https://e.spravkadroovika.ru/>

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Office Professional Plus 2007 (договор 347 от 30.08.2007)

Профессиональные базы данных:

Федеральная служба государственной статистики URL: <http://www.gks.ru>

PRO-PERSONAL.RU: сайт для специалистов по кадрам и управлению персоналом. <https://www.pro-personal.ru/>

Административно-управленческий портал: статьи по управлению персоналом и кадрам – <http://www.aup.ru/articles/personal/>

Информационные справочные системы:

Справочно-правовая Система «ГАРАНТ». (Договор о взаимном сотрудничестве №869 от 11.01.2016г. с ООО «Гарант-Сервис Самара»)

Справочно-правовая система «Консультант Плюс». <http://www.consultant.ru/>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических (в т.ч. лабораторные) занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов, выполнения заданий и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с профессиональными базами данных.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции – есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях учитываются преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей оценке в рамках промежуточной аттестации.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ОВЗ, необходимо иметь в виду, что:

- 1) инвалиды и лица с ОВЗ по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь;
- 2) инвалиды и лица с ОВЗ по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при промежуточной аттестации;
- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);
- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении промежуточной аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;
- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность прохождения испытания промежуточной аттестации (зачета, экзамена, и др.) обучающимся инвалидом может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи испытания, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительность подготовки обучающегося к ответу, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ОВЗ Университет обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для прохождения промежуточной аттестации оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

- б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

- в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

- г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Методические указания для обучающихся

Для успешного освоения дисциплины студенты должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Студенты получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины студенты должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание студентам следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале Университета. Для поиска научной литературы по дисциплине студентам также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: eLIBRARY.RU, ЭБС «Университетская библиотека Online».

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы студентов определяется текущим контролем. Студент имеет право ознакомиться с ним.

Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Планируемые результаты обучения по дисциплине /	Показатели оценивания
---	-----------------------

Планируемые результаты освоения ОПОП ВО		
<i>владение 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-15)</i>		
Знает:	Влияние рынка труда на деятельность организации	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом состояния рынка труда региона	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками разработки стратегии управления человеческими ресурсами с учетом состояния рынка труда региона	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно
<i>владение 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-19)</i>		
Знает:	Влияние рынка труда на деятельность организации	Блок 1 контрольного задания выполнен корректно
Умеет:	Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала с учетом состояния рынка труда региона	Блок 2 контрольного задания выполнен корректно
Владеет:	Навыками сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала с учетом состояния рынка труда региона	Блок 3 контрольного задания выполнен корректно

Типовое контрольное задание

БЛОК 1 – ПРОВЕРКА ЗНАНИЙ

- 1.1. (ПК-19) Население, которое не входит в состав рабочей силы, это:
 - a. экономически неактивное население
 - b. экономически агрессивное население
 - c. экономически инертное население
 - d. экономически активное население.
- 1.2. . (ПК-19) Показателями уровня жизни могут быть:
 - a. коэффициенты
 - b. стоимостные и натуральные
 - c. только натуральные
 - d. только стоимостные.
- 1.3. (ПК-19) Прожиточный минимум в России устанавливается:
 - a. профсоюзами
 - b. трудовым коллективом
 - c. правительством
 - d. предпринимателями
- 1.4. (ПК-15) Безработица называется временной, если она продолжается не более:
 - a. 1 года

- b. 1 месяца
 - c. 3 месяцев
 - d. 4 месяцев
- 1.5. (ПК-19) В показатели уровня жизни не включается:
- a. средний размер заработной платы
 - b. вклады населения в сбербанк
 - c. число иждивенцев
 - d. продолжительность рабочего времени
- 1.6. (ПК-19) Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия различают
- a. контролируемый
 - b. неконтролируемый
 - c. полуконтролируемый
- 1.7. (ПК-19) Год создания службы занятости РФ:
- a. 1991
 - b. 1993
 - c. 1990
 - d. 1996

Заполнить пропуски

1.8. (ПК-19) Различают внешние и внутренние, _____ рынки труда.

1.9. (ПК-15) Безработные, зарегистрированные в органах службы занятости, - это трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), проживающие на территории _____, зарегистрированные в центре занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней.

1.10. (ПК-15) Социальные гарантии представляют собой механизм долговременного действия, предусмотренные законом _____ государства, направленные на реализацию конституционных прав граждан.

БЛОК 2 – ПРОВЕРКА УМЕНИЙ

2.1. (ПК-15) Профилактика обстоятельств, обуславливающих нуждаемость гражданина в социальных гарантиях, осуществляется путем:

- обследования условий жизнедеятельности гражданина, определения причин, влияющих на ухудшение этих условий;
- анализа данных государственной статистической отчетности, проведения при необходимости выборочных социологических опросов;
- мероприятия по профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость гражданина в социальных гарантиях, осуществляются в рамках региональных программ.

Ознакомьтесь с ситуацией: в 70-е годы Швеция разработала несколько новых стратегий для рынка труда, влияющих на увольнения. Три из них заслуживают особого внимания:

- предприятия, которые при спаде производства вместо увольнения работников организовывали для них обучение на месте работы, получали государственные субсидии;
- все работники должны были получать, по крайней мере, за месяц уведомление об увольнении;
- уволенные работники должны были пользоваться приоритетным правом при появлении у прежнего работодателя новых рабочих мест.

Проанализируйте стратегии и предложите мероприятия по профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость гражданина в социальных гарантиях.

2.2. (ПК-15) Соотнесите определение принципов занятости с их содержанием

добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду	каждый человек может выбирать для себя ту форму жизнедеятельности, которая позволяет ему лучше реализовать себя в жизни. Принуждение к труду не допускается, кроме случаев, особо установленных законодательством
ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость	содействие государства усилиям индивидуумов приобрести соответствующую квалификацию, заняться тем или иным видом деятельности косвенными мерами: экономическими, законодательными, социальными
комплексный подход к решению проблем занятости	координация усилий органов власти всех уровней, взаимодействия механизмов государственного регулирования и рыночного саморегулирования, использовании финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных объединений и граждан, достижении экономической и социальной эффективности государственных программ стимулирования занятости

2.3. (ПК-19) Соотнесите термин с его содержанием

формы занятости	организационно-правовые способы, условия трудоустройства
вторичная занятость	дополнительная форма использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника
пассивная политика занятости	не предполагает воздействия государства на спрос и предложение рабочей силы
активная политика занятости	отличается тем, что в ней отмеченные выше меры пассивной политики дополняются мерами воздействия на спрос и предложение рабочей силы с целью смягчения дисбаланса на рынке труда

2.4. (ПК-19) Стратегия развития российского рынка труда, как важнейшей составляющей инновационной экономики, определена в соответствующем разделе Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Сформулированная в данной Концепции долгосрочная политика занятости реализуется через соответствующие региональные программы.

Предложите итоговые показатели программы с учетом обстоятельств, обуславливающих потребность граждан в социальных гарантиях.

2.5. (ПК-15) Мировой опыт развития взаимодействия работников и работодателей (труда и капитала) доказал, что высокое качество социально-трудовых отношений, характеризующееся оптимальным учетом интересов их сторон, может быть обеспечено лишь на основе системы социального партнерства. Очевидно, что важное место в ней занимает регулирование вопросов занятости населения. Система социального партнерства регламентируется Трудовым кодексом РФ (Раздел II «Социальное партнерство в сфере труда»). Она включает пять уровней, устанавливающих основы регулирования отношений в сфере труда, соответственно, в РФ, в субъекте РФ, в отрасли, в муниципальном образовании, а также конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и работодателями (уровень предприятия).

Назовите обстоятельства, обуславливающие потребность граждан в социальных гарантиях в муниципальном образовании

БЛОК 3 – ПРОВЕРКА НАВЫКОВ

3.1. (ПК-15), (ПК-19) Ознакомьтесь с ситуацией: Строительный рабочий Федор работает на условиях поденного найма при ставке заработной платы 100 руб. в час в городе Н. Из-за колебаний в спросе он работает в среднем только 4 дня в неделю по 8 часов в день. Его друг из города М. рассказал ему, что в их городе поденный строительный рабочий получает 80 руб. в час, но из средств муниципального бюджета один раз в неделю им выплачивают компенсационное пособие в размере 50 руб. в случае отсутствия работы. В городе Н. такого пособия нет. Предположим, что Федор решает переехать к своему другу в город Н.

Проанализируйте, кто выиграет и кто проиграет, если миграция таких работников, как Федор, приобретет большие масштабы. Рассмотрите следующие группы: работодатели в городах Н. и М.; поденные строительные рабочие в городах Н. и М.; другие работники в обоих городах. Не забудьте про налоги, которые выплачиваются для финансирования компенсационного пособия. Принесет ли такая миграция чистую выгоду для общества?

3.2. (ПК-15), (ПК-19) Ознакомьтесь с ситуацией: в 70-е годы Швеция разработала несколько новых стратегий для рынка труда, влияющих на увольнения. Три из них заслуживают особого внимания:

- 1) предприятия, которые при спаде производства вместо увольнения работников организовывали для них обучение на месте работы, получали государственные субсидии;
- 2) все работники должны были получать, по крайней мере, за месяц уведомление об увольнении;
- 3) уволенные работники должны были пользоваться приоритетным правом при появлении у прежнего работодателя новых рабочих мест.

Какие вероятные последствия могут иметь эти стратегии для заработной платы, занятости и безработицы в долгосрочном периоде?

Время выполнения задания – 30 минут

Методические рекомендации к процедуре оценивания

Оценка результатов обучения по дисциплине, характеризующих сформированность компетенции проводится в процессе промежуточной аттестации студентов посредством контрольного задания. При этом процедура должна включать последовательность действий, описанную ниже.

1. Подготовительные действия включают:

Предоставление студентам контрольных заданий, а также, если это предусмотрено заданием, необходимых приложений (формы документов, справочники и т.п.);

Фиксацию времени получения задания студентом.

2. Контрольные действия включают:

Контроль соблюдения студентами дисциплинарных требований, установленных Положением о промежуточной аттестации обучающихся и контрольным заданием (при наличии);

Контроль соблюдения студентами регламента времени на выполнение задания.

3. Оценочные действия включают:

Восприятие результатов выполнения студентом контрольного задания, представленных в устной, письменной или иной форме, установленной заданием.

Оценка проводится по каждому блоку контрольного задания по 100-балльной шкале.

Подведение итогов оценки компетенции и результатов обучения по дисциплине с использованием формулы оценки результата промежуточной аттестации и шкалы интерпретации результата промежуточной аттестации.

Оценка результата промежуточной аттестации выполняется с использованием формулы:

$$P = \frac{\sum_{i=1}^n P_i}{3},$$

где P_i – оценка каждого блока контрольного задания, в баллах

**Шкала интерпретации результата промежуточной аттестации
(сформированности компетенций и результатов обучения по дисциплине)**

Результат промежуточной аттестации (P)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
От 0 до 36	Не сформирована.	Неудовлетворительно (не зачтено)	F (не зачтено)
«Безусловно неудовлетворительно»: контрольное задание выполнено менее, чем на 50%, преимущественная часть результатов выполнения задания содержит грубые ошибки, характер которых указывает на отсутствие у обучающегося знаний, умений и навыков по дисциплине, необходимых и достаточных для решения профессиональных задач, соответствующих этапу формирования компетенции.			
От 37 до 49	Уровень владения компетенцией недостаточен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Неудовлетворительно (не зачтено)	FX (не зачтено)
«Условно неудовлетворительно» контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, значительная часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на недостаточный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, необходимыми для решения профессиональных задач, соответствующих компетенции.			
От 50 до 59	Уровень владения компетенцией посредственен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	E (зачтено)
«Посредственно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 50%, большая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 60 до 69	Уровень владения компетенцией удовлетворителен для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Удовлетворительно (зачтено)	D (зачтено)
«Удовлетворительно»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 60%, меньшая часть результатов выполнения задания содержит ошибки, характер которых указывает на посредственный уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, но при этом позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые профессиональные задачи.			
От 70 до 89	Уровень владения компетенцией преимущественно высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Хорошо (зачтено)	C (зачтено)
«Хорошо»: контрольное задание выполнено не менее, чем на 80%, результаты выполнения задания содержат несколько незначительных ошибок и технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и			

Результат промежуточной аттестации (<i>P</i>)	Оценка сформированности компетенций	Оценка результатов обучения по дисциплине	Оценка ECTS
навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося решать типовые и ситуативные профессиональные задачи.			
От 90 до 94	Уровень владения компетенцией высокий для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	B (зачтено)
«Отлично»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания содержат одну-две незначительные ошибки, несколько технических погрешностей, характер которых указывает на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине и позволяет сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности.			
От 95 до 100	Уровень владения компетенцией превосходный для ее формирования в результате обучения по дисциплине.	Отлично (зачтено)	A (зачтено)
«Превосходно»: контрольное задание выполнено в полном объеме, результаты выполнения задания не содержат ошибок и технических погрешностей, указывают как на высокий уровень владения обучающимся знаниями, умениями и навыками по дисциплине, позволяют сделать вывод о готовности обучающегося эффективно решать типовые и ситуативные профессиональные задачи, в том числе повышенного уровня сложности, способности разрабатывать новые решения.			