

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.Г.ШУХОВА»**
(БГТУ им. В.Г. Шухова)



СОГЛАСОВАНО
Директор института заочного
образования

_____/ С.Е. Спесивцева

« 31 » марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики и
менеджмента

_____/ Ю.А. Дорошенко

« 31 » марта 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда и занятость населения

направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль):

Управление персоналом организации

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Очно-заочная

Институт экономики и менеджмента

Кафедра социологии и управления

Белгород 2021

Рабочая программа составлена на основании требований:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955;
- учебного плана, утвержденного Ученым советом БГТУ им. В.Г. Шухова в 2021 году.

Составитель: канд.соц.наук, доц.



И.А. Демененко

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социологии и управления

« 26 » марта 2021 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

Рабочая программа согласована с выпускающей кафедрой социологии и управления

Заведующий кафедрой: канд.соц.наук, доц.



В.Ш. Гузаиров

« 26 » марта 2021 г.

Рабочая программа одобрена методической комиссией института

« 30 » марта 2021 г., протокол № 7

Председатель канд.экон.наук, доц.



Л.И. Журавлева

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине
Профессиональные компетенции	ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий	ПК-1.4. Систематизирует и использует данные по анализу и функционированию рынка труда с использованием современных информационных технологий	Знания: методов теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методов сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общих тенденций на рынке труда и в определенной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) с использованием современных информационных технологий; Умения: применять методы теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общие тенденции на рынке труда и в определенной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) с использованием современных информационных технологий; Навыки работы с методами теоретического и статистического анализа рынка

			<p>труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методами сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общими тенденциями на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) с использованием современных информационных технологий.</p>
		<p>ПК-1.5. Определяет и использует методы формирования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда</p>	<p>Знания: методов формирования и использования трудовых ресурсов, методов анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинах и последствиях безработицы, векторах преодоления безработицы на рынке труда); Умения: применять методы формирования и использования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причины и последствия безработицы, векторы преодоления безработицы на рынке труда); Навыки: работы с методами формирования и использования трудовых ресурсов, методами анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинами и последствиями безработицы, векторами преодоления безработицы на рынке труда).</p>

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1. Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации

о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий.

Данная компетенция формируется следующими дисциплинами:

Стадия	Наименования дисциплины
1	Базовые информационные технологии в экономике и управлении
2	Кадровая политика и кадровое планирование
3	Информационные технологии в управлении персоналом
4	Компьютерная диагностика профессиональной пригодности
5	Экономика организации
6	Управленческий консалтинг
7	Рекрутмент
8	Организация работы кадрового агентства
9	Производственная технологическая (проектно-технологическая) практика
10	Производственная преддипломная практика
11	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зач. единицы, 72 часа.

Форма промежуточной аттестации: зачет

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр № 6
Общая трудоемкость дисциплины, час	72	72
Контактная работа (аудиторные занятия), в т.ч.:	36	36
лекции	17	17
лабораторные	-	-
практические	17	17
групповые консультации в период теоретического обучения и промежуточной аттестации	2	2
Самостоятельная работа студентов, включая индивидуальные и групповые консультации, в том числе:	36	36
Курсовой проект	-	-
Курсовая работа	-	-
Расчетно-графическое задание	-	-
Индивидуальное домашнее задание	9	9
Самостоятельная работа на подготовку к аудиторным занятиям (лекции, практические занятия, лабораторные занятия)	27	27
Форма промежуточной аттестации (зачет)	Зачет	Зачет

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Наименование тем, их содержание и объем

Курс 3 Семестр 6

№ п/п	Наименование раздела (краткое содержание)	Объем на тематический раздел по видам учебной нагрузки, час			
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования.					
1	Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Логика становления рынка труда. Условия формирования рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Основные субъекты рынка труда. Понятие экономически активного населения. Модели рынка труда. Структуризация и сегментация рынка труда. Классификация рынков труда. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений. Развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал. Система образования и рынок труда. Качество рабочей силы и профессиональное обучение. Специфика женского и мужского труда. Асимметрия на рынке труда. Оценка и прогнозирование ситуации на рынке труда. Перспективы развития российского и регионального рынка труда. Содержание, принципы и организация социального партнерства. Государство в системе социального партнерства. Предприниматели и их объединения в обществе. Деятельность объединений предпринимателей в сфере социально-трудовых отношений.	4	2		6
Раздел 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование.					
2	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование и использование трудовых ресурсов.	2	2		6
Раздел 3. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры.					
3	Частные агентства занятости населения. Рекрутинг, пирамида рекрутинговых услуг: хедхантинг, экзекьютив сеч; аутплейсмент; лизинг персонала, подбор персонала. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентств в России. Основные стратегии работы кадровых агентств (стратегия специализации, стратегия диверсификации и т. д), в том числе с использованием современных информационных технологий. Оценка перспективности заказа на подбор персонала. Основные направления развития рекрутингового	2	3		6

	бизнеса в современной России. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм. Место процесса поиска и отбора кадров в общей системе работы с персоналом. Процесс найма персонала. Формирование найма персонала в условиях цикличности ее развития. Привлечение персонала организации или найм персонала со стороны. Сравнение источников набора. Основные этапы внешнего отбора персонала. Система отбора персонала и ее методы. Процедуры принятия решения о приеме на работу. Отношения органов государственной службы занятости с частными агентствами занятости.				
Раздел 4. Социально-экономическая сущность занятости населения.					
4	Социально-экономическая сущность занятости. Понятия занятости. Статус и отношения в занятости. Эффективность занятости, ее характеристики. Закон РФ «О занятости населения Российской Федерации». Основные разделы Социального права, Международного трудового права (Конвенция МОТ), касающиеся социально-трудовой сферы. Структура деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, Федеральной службы по труду и занятости, кадровых агентств, служб занятости населения.	3	2		6
Раздел 5. Механизм реализации государственной политики занятости.					
5	Понятие государственной системы управления трудовыми ресурсами. Государственная политика в области содействия занятости населения и ее приоритеты. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Состав государственный органов и организаций по управлению трудовыми ресурсами в РФ. Федеральная государственная служба занятости. Программа содействия занятости населения. Информационное обеспечение политики занятости. Государственная политика в области защиты высвобожденных работников. Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Материальное и добровольное социальное страхование на случай потери работы. Социально-адаптационные программы для граждан, нуждающихся в особой социальной защите.	2	4		6
Раздел 6. Безработица: формы и методы ее измерения. Экономические и социальные последствия безработицы.					
6	Сущность безработицы и причины ее возникновения. Типы безработицы, их классификация. Методы оценки и показатели безработицы. Социально-экономические издержки безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Статистические	4	4		6

	данные занятости и безработицы населения, отражающие состояние рынка труда. Социальная защита населения от безработицы. Проблемы и особенности социальной защиты, безработных в РФ. Меры по предупреждению безработицы. Правовой статус безработного. Права и обязанности зарегистрированных безработных в РФ. Законодательное регулирование материальной политики безработных. Социально-психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения (трудоустройство, профподготовка, профориентация, общественные работы). Зарубежный опыт регулирования процессов занятости и безработицы населения.				
	Всего	17	17		36

4.2. Содержание практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема практического (семинарского) занятия	К-во часов	К-во часов СРС
семестр № 6				
1	Раздел 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	Рынок труда как составная часть рыночной экономики. Логика становления рынка труда. Условия формирования рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Основные субъекты рынка труда. Понятие экономически активного населения. Модели рынка труда. Структуризация и сегментация рынка труда. Классификация рынков труда. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений. Развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал. Система образования и рынок труда. Качество рабочей силы и профессиональное обучение. Специфика женского и мужского труда. Асимметрия на рынке труда. Оценка и прогнозирование ситуации на рынке труда. Перспективы развития российского и регионального рынка труда. Содержание, принципы и организация социального партнерства. Государство в системе социального партнерства. Предприниматели и их объединения в обществе. Деятельность объединений предпринимателей в сфере социально-трудовых отношений. Профсоюзное движение: основные задачи и функции.	2	4
2	Раздел 2. Трудовые ресурсы:	Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные	2	4

	формирование и использование	понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Формирование и использование трудовых ресурсов.		
3	Раздел 3. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры	Частные агентства занятости населения. Рекрутинг, пирамида рекрутинговых услуг: хедхантинг, экзекьютив сеч; аутплейсмент; лизинг персонала, подбор персонала. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентств в России. Основные стратегии работы кадровых агентств, в том числе с использованием современных информационных технологий. Оценка перспективности заказа на подбор персонала. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в современной России. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм. Место процесса поиска и отбора кадров в общей системе работы с персоналом. Процесс найма персонала. Формирование найма персонала в условиях цикличности ее развития. Привлечение персонала организации или найм персонала со стороны. Основные этапы внешнего отбора персонала. Система отбора персонала и ее методы.	3	4
4	Раздел 4. Социально-экономическая сущность занятости населения	Социально-экономическая сущность занятости. Понятия занятости. Статус и отношения в занятости. Эффективность занятости, ее характеристики. Закон РФ «О занятости населения Российской Федерации». Основные разделы Социального права, Международного трудового права (Конвенция МОТ), касающиеся социально-трудовой сферы. Структура деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Фонда социального страхования Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования, Федеральной службы по труду и занятости, кадровых агентств, служб занятости населения.	2	4
5	Раздел 5. Механизм	Государственная политика в области	4	4

	реализации государственной политики занятости	содействия занятости населения и ее приоритеты. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Состав государственных органов и организаций по управлению трудовыми ресурсами в РФ. Федеральная государственная служба занятости. Программа содействия занятости населения. Информационное обеспечение политики занятости. Государственная политика в области защиты высвобожденных работников. Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Материальное и добровольное социальное страхование на случай потери работы. Социально-адаптационные программы для граждан, нуждающихся в особой социальной защите.		
6	Раздел 6. Безработица: формы и методы ее измерения. Экономические и социальные последствия безработицы	Сущность безработицы и причины ее возникновения. Методы оценки и показатели безработицы. Социально-экономические издержки безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Статистические данные занятости и безработицы населения, отражающие состояние рынка труда. Социальная защита населения от безработицы. Проблемы и особенности социальной защиты, безработных в РФ. Меры по предупреждению безработицы. Правовой статус безработного. Права и обязанности зарегистрированных безработных в РФ. Законодательное регулирование материальной политики безработных. Социально-психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения (трудоустройство, профподготовка, профориентация, общественные работы). Зарубежный опыт регулирования процессов занятости и безработицы населения. Межотраслевое и межтерриториальное перемещение трудовых ресурсов.	4	7
ИТОГО:			17	27

4.3. Содержание лабораторных занятий

Не предусмотрено учебным планом.

4.4. Содержание курсового проекта/работы

Не предусмотрено учебным планом.

4.5. Содержание расчетно-графического задания, индивидуальных домашних заданий

Перечень индивидуальных домашних заданий

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики (на примере страны, региона, края, района, города).
2. Безработица и ее особенности (на примере страны, региона, края, района, города).
3. Формирование и регулирование регионального рынка труда (на примере региона, области, края).
4. Миграция населения как фактор формирования рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города).
5. Рынок труда молодежи (на примере страны, региона, края, района, города).
6. Рынок труда женщин (на примере страны, региона, края, района, города).
7. Рынок труда инвалидов (на примере страны, региона, края, района, города).
8. Анализ занятости населения на рынке труда (на примере страны, региона, края, района, города).
9. Демографическая основа рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города).
10. Служба занятости населения и ее влияние функционирование рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города).
11. Деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости населения (на примере страны, региона, края, района, города).
12. Социальные гарантии занятости (на примере страны, региона, края, района, города).
13. Международный рынок труда (на примере страны, региона, края, района, города).
14. Совершенствование деятельности кадровых агентств (на конкретном примере).
15. Совершенствование информационного обеспечение политики занятости.
16. Совершенствование деятельности центра занятости населения (на примере страны, региона, края, района, города).
17. Государственная политика в области содействия занятости населения и ее приоритеты.
18. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в современной России.
19. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм.
20. Деятельность объединений предпринимателей в сфере социально-трудовых отношений.

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1. Реализация компетенций

1. Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий.

Наименование индикатора достижения компетенции	Используемые средства оценивания
ПК-1.4. Систематизирует и использует данные по анализу и функционированию рынка труда с использованием современных информационных технологий	тест, собеседование, зачет, ИДЗ

ПК-1.5. Определяет и использует методы формирования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда	тест, собеседование, зачет, ИДЗ
--	---------------------------------

5.2. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации

5.2.1. Перечень контрольных вопросов к зачету

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание вопросов (типовых заданий)
1	Раздел 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рынок труда как составная часть рыночной экономики. 2. Условия формирования рынка труда. Инфраструктура рынка труда. 3. Основные субъекты рынка труда. 4. Модели рынка труда. 5. Структуризация и сегментация рынка труда. 6. Классификация рынков труда. 7. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений. 8. Перспективы развития российского и регионального рынка труда. 9. Содержание, принципы и организация социального партнерства. Государство в системе социального партнерства. 10. Предприниматели и их объединения в обществе.
2	Раздел 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. 2. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. 3. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. 4. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. 5. Формирование и использование трудовых ресурсов.
3	Раздел 3. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры (ПК-1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Рекрутинг, пирамида рекрутинговых услуг: хедхантинг, экзекьютив сеч; аутплейсмент; лизинг персонала, подбор персонала. 2. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентств в России. 3. Основные стратегии работы кадровых агентств (стратегия специализации, стратегия диверсификации и т. д). 4. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в современной России. 5. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм. 6. Место процесса поиска и отбора кадров в общей системе работы с персоналом. 7. Формирование найма персонала в условиях цикличности ее развития. 8. Система отбора персонала и ее методы. 9. Отношения органов государственной службы занятости с частными агентствами занятости.
4	Раздел 4. Социально-экономическая	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социально-экономическая сущность занятости. 2. Статус и отношения в занятости.

	<p>сущность занятости населения (ПК-1)</p>	<p>3. Эффективность занятости, ее характеристики. 4. Закон РФ «О занятости населения Российской Федерации». 5. Основные разделы Социального права, Международного трудового права (Конаенция МОТ), касающиеся социально-трудовой сферы. 6. Структура деятельности Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. 7. Структура деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации. 8. Структура деятельности Фонда социального страхования Российской Федерации. 9. Структура деятельности Федерального фонда обязательного медицинского страхования, 10. Структура деятельности Федеральной службы по труду и занятости. 11. Структура деятельности и задачи кадровых агентств, служб занятости населения.</p>
5	<p>Раздел 5. Механизм реализации государственной политики занятости (ПК-1)</p>	<p>1. Понятие государственной системы управления трудовыми ресурсами. 2. Государственная политика в области содействия занятости населения и ее приоритеты. 3. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. 4. Состав государственных органов и организаций по управлению трудовыми ресурсами в РФ. 5. Федеральная государственная служба занятости. 6. Программа содействия занятости населения. 7. Информационное обеспечение политики занятости. Государственная политика в области защиты высвобожденных работников. 8. Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу. 9. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. 10. Социально-адаптационные программы для граждан, нуждающихся в особой социальной защите.</p>
6	<p>Раздел 6. Безработица: формы и методы ее измерения. Экономические и социальные последствия безработицы (ПК-1)</p>	<p>1. Сущность безработицы и причины ее возникновения. 2. Методы оценки и показатели безработицы. 3. Социально-экономические издержки безработицы. 4. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. 5. Статистические данные занятости и безработицы населения, отражающие состояние рынка труда. 6. Проблемы и особенности социальной защиты, безработных в РФ. 7. Меры по предупреждению безработицы. 8. Правовой статус безработного. Права и обязанности зарегистрированных безработных в РФ. 9. Законодательное регулирование материальной политики безработных. 10. Социально-психологическая поддержка безработных граждан и незанятого населения (трудоустройство, профподготовка, профориентация, общественные работы).</p>

5.2.2. Перечень контрольных материалов для защиты курсового проекта/ курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом.

5.3. Типовые контрольные задания (материалы) для текущего контроля в семестре

1. Компетенция ПК-1. Способен осуществлять сбор и анализ информации о потребностях организации в персонале, осуществлять деятельность по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала с использованием современных информационных технологий.

Собеседование проводится на практическом занятии в форме опроса по сформулированным вопросам, примерный перечень которых приводится ниже.

Практические занятия предполагают проведение дискуссий и обсуждений являющихся активным средством развития личности обучающегося, с приобретением умений использовать понятийно-категориальный аппарат.

Вопросы для собеседования

1. Условия формирования рынка труда. Инфраструктура рынка труда.
2. Основные субъекты рынка труда.
3. Модели рынка труда.
4. Механизм взаимодействия рынка труда и социально-трудовых отношений.
5. Перспективы развития российского и регионального рынка труда.
6. Содержание, принципы и организация социального партнерства. Государство в системе социального партнерства.
7. Предприниматели и их объединения в обществе.
8. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
9. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
10. Формирование и использование трудовых ресурсов.
11. Рекрутинг, пирамида рекрутинговых услуг: хедхантинг, экзекьютив сеч; аутплейсмент; лизинг персонала, подбор персонала.
12. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентств в России.
13. Основные стратегии работы кадровых агентств (стратегия специализации, стратегия диверсификации и т. д).
14. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в современной России.
15. Отношения органов государственной службы занятости с частными агентствами занятости.
16. Социально-экономическая сущность занятости.
17. Закон РФ «О занятости населения Российской Федерации».
18. Основные разделы Социального права, Международного трудового права (Конаенция МОТ), касающиеся социально-трудовой сферы.
19. Понятие государственной системы управления трудовыми ресурсами.
20. Государственная политика в области содействия занятости населения и ее приоритеты.
21. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
22. Программа содействия занятости населения.
23. Информационное обеспечение политики занятости. Государственная политика в области защиты высвобожденных работников.
24. Гарантии социальной и материальной поддержки гражданам, потерявшим работу.

25. Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи.
26. Социально-адаптационные программы для граждан, нуждающихся в особой социальной защите.
27. Сущность безработицы и причины ее возникновения.
28. Методы оценки и показатели безработицы.
29. Статистические данные занятости и безработицы населения, отражающие состояние рынка труда.
30. Проблемы и особенности социальной защиты, безработных в РФ.
31. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости и безработицы населения.

Критерии оценки ответа обучающегося :

Оценка «отлично» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение и навыки свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если обучающийся обнаруживает полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, показавшим систематический характер знаний, умений и навыков по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценки «удовлетворительно» выставляется студенту, если обучающийся, обнаруживает знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомым с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.

Тест, как система стандартизированных заданий позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося, а также закрепить полученные знания.

Тестирование проводится на практическом занятии. Тестирование проводится в после изучения каждого раздел дисциплины, в письменной форме.

База тестовых заданий (Раздел 1-6)

1. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая им заработок...

- a) занятость
- b) мотив
- c) интерес
- d) трудовое поведение

2. Когда безработными оказываются шахтеры и другие специалисты угледобывающей отрасли, то это...

- a) структурная безработица
- b) временная безработица
- c) застойная безработица
- d) массовая безработица

3. Какое разделение труда является результатом существования отдельных отраслей, занимающихся изготовлением различных благ с использованием группы принципиально единых технологий и

производств? _____

4. По мнению экономистов, полная занятость населения страны достигается, если ...

- a) работают все, кто желает
- b) число свободных рабочих мест соответствует числу безработных
- c) работает исключительно трудоспособное население страны
- d) не работают только материально обеспеченные люди

5. Безработица, связанная с непостоянным количеством рабочих мест в зависимости от времени года. Например, работа в сельскохозяйственном секторе экономики, называется ...

- a) вынужденная
- b) сезонная
- c) структурная
- d) фрикционная

6. Для этого вида безработицы характерна неполная занятость в течении либо рабочего дня, либо рабочей недели ...

- a) скрытая
- b) добровольная
- c) застойная
- d) массовая

7. Безработица, охватывающая ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места, уже приспособилась жить на социальных подкачках общества и утратила всякий интерес к активной трудовой деятельности, называется _____ безработицей.

8. Назовите возможные последствия безработицы... (выберите два варианта ответа)

- a) снижение доходов, проблемы с психологическим здоровьем
- b) улучшение уровня жизни населения
- c) потеря квалификации
- d) территориальное разделение труда

9. Соотнесите институты, призванные защищать работника и гарантии в реализации права на труд ...

1) государство	1. институты, призванные защищать работников 2. гарантии в реализации права на труд
2) свобода выбора занятий и работы	
3) профессиональные союзы	
4) признание оплачиваемой занятости как основы образа жизни	
5) коллективный договор	
6) государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы	
7) трудовой контракт	

населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и престарелыми называется

11. Элементом «рынка труда» являются занятые...

- a) в «бюджетной сфере»
- b) волонтерской деятельностью

с) благотворительной деятельностью

д) в местах лишения свободы

12. Спрос на рынке труда определяет...

а) число вакансий

б) число трудоспособных индивидов

с) число тех, кто фактически ищет работу

д) число безработных

13. Незанятость экономически активного населения в хозяйственной деятельности – это ... _____

14. Каковы источники внутреннего найма рабочей силы ...

а) набирают всех, кто желает

б) подготовка кадров, организуемая фирмой

с) прием работников из числа родственников и знакомых сотрудников фирмы

д) прием работников через биржу труда

15. Безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства. Такие изменения ведут к необходимости новых профессий, а работники, не обладающие этими профессиями, высвобождаются и вынуждены переучиваться.

а) вынужденная

б) сезонная

с) структурная

д) фрикционная

16. Безработица, возникающая при развитии автоматизации производственной деятельности ...

а) скрытая

б) технологическая

с) циклическая

д) массовая

17. Всеобщая безработица во время экономического криза называется _____ безработицей.

18. Социальные гарантии в сфере труда должны... (выберите два варианта ответа)

а) регулировать рынок рабочей силы через смягчение возникающих противоречий между ее спросом и предложениями

б) содействовать получению максимальной прибыли работодателем

с) содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества; рассчитывать на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся

д) рассчитывать только на наиболее нуждающиеся категории трудоспособного населения

19. Соотнесите понятия и их определения ...

1) демонстрирует использование рабочей силы без потерь, при котором получается наибольший материальный результат, и отвечает на вопрос, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и какими путями достигается полная занятость	1) продуктивная занятость
2) уровень занятости профессиональным трудом, выражается отношением числа занятых профессиональным трудом в материальном производстве к общему числу трудовых ресурсов	2) полная занятость
3) состояние общества, когда все изъявившие желание получить оплачиваемую работу, ее получают, учитывая любой уровень вовлечения в общественное производство,	3) эффективная занятость

если он удовлетворяет потребности работника в экономически целесообразном (продуктивном) рабочем месте	
4) определяется числом трудоспособных людей – занятых в общественном производстве, на военной службе, в органах МВД или обучающихся очно, ведущих домашнее хозяйство	4) неполная занятость
5) выражается отношением продуктивной занятости к полной занятости	5) социально-полезная занятость
6)	6) рациональная занятость

20. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется _____.

21. «Первичный сегмент» рынка труда характеризует...

- a) высокая текучесть кадров
- b) должный процесс установления трудовых правил
- c) низкая заработная плата
- d) низкая квалификация работников

22. К разновидностям безработицы НЕ относится _____ безработица

- a) добровольная
- b) скрытая
- c) запланированная
- d) вынужденная

23. Социально-экономическое явление, состоящее в том, что некоторая часть экономически активного населения страны какое-то время или постоянно не имеет работы и заработка называется ...

24. К источнику внешнего найма рабочей силы относится...

- a) набирают всех, кто желает
- b) подготовка кадров, организуемая фирмой
- c) прием работников из числа родственников и знакомых сотрудников фирмы
- d) прием работников через биржу труда

25. Безработица, вызванная тем, что часть рабочей силы не желает работать за ставку заработной платы, определяемую соотношением спроса и предложения в условиях рынка называется ...

- a) вынужденная
- b) добровольная
- c) застойная
- d) фрикционная

26. Безработица, причинами которой являются циклические спады производства или кризис экономики ...

- a) скрытая
- b) технологическая
- c) циклическая
- d) массовая

27. Безработица, связанная с непостоянным количеством рабочих мест в зависимости от времени года, называется _____ безработицей.

28. К источникам внешнего найма рабочей силы относятся ... (выберите два варианта ответа)

- a) самостоятельный поиск через СМИ
- b) подготовка кадров, организуемая фирмой
- c) прием работников из числа родственников и знакомых сотрудников фирмы
- d) прием работников через биржу труда

29. Соотнесите между собой виды безработицы и их характеристики...

1) является результатом диспропорции спроса и предложения рабочей силы с точки зрения ее профессионально-квалификационных качеств	1) вынужденная безработица
2) связана с освобождением человеком своего рабочего места не добровольно, а в связи с банкротством предприятия, ликвидацией данного рабочего места или по требованию администрации	2) структурная безработица
3) использование кадров не в полную силу, ниже их возможностей, способностей и знаний, использование работников на работах ниже их квалификации	3) добровольная безработица
4) связана с уходом человека с прежнего места работы по собственному желанию в связи с поиском нового места работы	4) скрытая безработица
5) образуется вследствие усложнения производства, сокращения рабочих мест, на которых используется неквалифицированный труд	5) технологическая
	6) массовая безработица

30. Количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы, называется _____ на труд

31. «Вторичный сегмент» рынка труда не характеризует...

- a) неблагоприятные условия труда
- b) должный процесс установления трудовых правил
- c) высокая текучесть кадров
- d) низкая заработная плата

32. Что является предметом купли-продажи на рынке труда?

- a) акции предприятий
- b) недвижимость
- c) трудовые ресурсы
- d) товары первой необходимости

33. Безработица, вызванная отсутствием рабочих мест, соответствующих квалификации безработных специалистов, называется _____ безработицей.

34. Этот вид безработицы связан с уходом человека с прежнего места работы по собственному желанию с поиском нового места работы...

- a) вынужденная
- b) сезонная
- c) структурная
- d) фрикционная

35. Безработица, охватывающая ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места, уже приспособилась жить на социальных подкачках общества и утратила всякий интерес к активной трудовой деятельности, называется ...

- a) вынужденная
- b) добровольная
- c) застойная
- d) массовая

36. Что означает понятие «внутренний рынок труда»?

- a) внутриорганизационное явление, заключающееся в наличии процессов спроса и предложения на рабочую силу персонала и его перераспределения по рабочим местам,

- характер и динамика которых зависят от правил, устанавливаемых в результате применения определенных форм взаимодействия администрации и наемных работников
- b) разновидность рынка труда, ограниченного национальными или региональными границами; противоположность международного рынка труда
- c) социально-экономическая категория, характеризующая совокупность отношений между работниками в процессе труда
- d) эмоциональная реакция работника

37. Безработица, вызываемая изменениями в структуре спроса и технологии производства, называется _____ безработицей.

38. С определенной степенью условности уровень безработицы можно измерить... (выберите два варианта ответа)

- a) методом наблюдения
- b) методом экспертного опроса
- c) методом опроса населения трудоспособного возраста
- d) методом анализа статистических данных

39. Соотнесите между собой понятия и их определения...

1) сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу	1) первичный рынок труда
2) рынок труда, который характеризуется временной или нестабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников	2) трудовые ресурсы
3) рынок труда, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников	3) спрос на труд
4) количество труда, которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы	4) вторичный рынок труда
	5) рынок труда

40. _____ на труд определяется объемом производства и его отраслевой структурой, степенью трудоемкости производства и ценой труда

41. Занятость – это...

- a) процесс устройства на какую-либо должность
- b) наличие более чем одного места работы
- c) характеристика отношений между работодателями и работниками
- d) явление, отражающее наличие рабочих мест у совокупности индивидов

42. Повышенный спрос на услуги бухгалтеров отражает ситуацию на рынке

- a) труда
- b) сырья
- c) информации
- d) товаров и услуг

43. Безработица, вызванная тем, что часть рабочей силы не желает работать за ставку заработной платы, определяемой соотношением спроса и предложения в условиях рынка, называется _____ безработицей.

44. Этот вид безработицы вызван отсутствием рабочих мест, соответствующих квалификации безработных специалистов ...

- a) вынужденная
- b) сезонная
- c) структурная
- d) фрикционная

45. Всеобщая безработица во время экономического кризиса называется ...

- a) вынужденная

- b) добровольная
- c) застойная
- d) массовая

46. В самом общем виде ... можно определить как объективно присущую человеку сферу целенаправленной полезной деятельности по превращению природных, материальных и нематериальных ресурсов в продукт, необходимый для личного и общественного потребления.

- a) экономику
- b) производство
- c) труд
- d) торговлю

47. Безработица, возникающая при развитии автоматизации производственной деятельности, называется _____ безработицей.

48. Назовите методы набора персонала из внутреннего источника ... (выберите два варианта ответа)

- a) внутренний конкурс
- b) ротация
- c) прием работников из числа родственников и знакомых сотрудников фирмы
- d) прием работников через биржу труда

49. Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, называется ... _____

Критерии оценки выполнения тестовых заданий обучающегося:

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе. При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

Критерии оценки выполнения тестовых заданий обучающегося:

Оценка за контроль ключевых компетенций учащихся производится по пятибалльной системе. При выполнении заданий ставится отметка:

- «3» - за 50-70% правильно выполненных заданий,
- «4» - за 70-85% правильно выполненных заданий,
- «5» - за правильное выполнение более 85% заданий.

5.4. Описание критериев оценивания компетенций и шкалы оценивания

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра после завершения изучения дисциплины в форме зачета по освоению компетенции дисциплины.

Студент сдает зачет в форме устного опроса. При проведении зачета вопросы к зачету выбирает сам обучающийся в случайном порядке. На подготовку к ответу дается 25 мин.

Преподавателю предоставляется право задавать обучающемуся дополнительные вопросы в рамках программы дисциплины текущего семестра.

При промежуточной аттестации в форме зачета используется следующая шкала оценивания: зачтено, не зачтено.

Критериями оценивания достижений показателей являются:

Наименование показателя оценивания результата обучения по дисциплине	Критерий оценивания
Знания	Знание методов теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методов сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)
	Знание методов формирования и использования трудовых ресурсов, методов анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинах и последствиях безработицы, векторах преодоления безработицы на рынке труда)
	Объем освоенного материала
	Полнота ответов на вопросы Четкость изложения и интерпретации знаний
Умения	Умение применять методы теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности).
	Умение применять методы формирования и использования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причины и последствия безработицы, векторы преодоления безработицы на рынке труда).
Навыки	Владеть навыками работы с методами теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методами сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общими тенденциями на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности).
	Владеть навыками работы с методами формирования и использования трудовых ресурсов, методами анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинами и последствиями безработицы, векторами преодоления безработицы на рынке труда).

Оценка сформированности компетенций по показателю Знания.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Знание методов теоретического и статистического анализа рынка труда по	Не знает методы теоретического и	Знает методы теоретического и

<p>организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методов сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)</p>	<p>статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности)</p>	<p>статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общих тенденций на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности), при этом может допускать неточности формулировок</p>
<p>Знание методов формирования и использования трудовых ресурсов, методов анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинах и последствиях безработицы, векторах преодоления безработицы на рынке труда)</p>	<p>Не знает методы формирования и использования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда (социально-экономические причины и последствия безработицы, векторы преодоления безработицы на рынке труда)</p>	<p>Знает методы формирования и использования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда (социально-экономические причины и последствия безработицы, векторы преодоления безработицы на рынке труда), при этом может допускать неточности формулировок</p>
<p>Объем освоенного материала</p>	<p>Не знает значительной части материала дисциплины</p>	<p>Знает материал дисциплины в достаточном объеме, однако, возможно не усвоил всех его деталей</p>
<p>Полнота ответов на вопросы</p>	<p>Не дает ответы на большинство вопросов</p>	<p>Дает ответы на вопросы, но не все - полные</p>
<p>Четкость изложения и интерпретации знаний</p>	<p>Излагает знания без логической последовательности</p>	<p>Излагает знания без нарушений в логической последовательности или с несущественными ее нарушениями</p>
	<p>Не иллюстрирует изложение поясняющими примерами либо приводит ошибочные примеры</p>	<p>Иллюстрирует изложение поясняющими примерами корректно и понятно либо с незначительными ошибками</p>

	Неверно излагает и интерпретирует знания	Грамотно и по существу излагает знания, хотя возможны и некоторые неточности
--	--	--

Оценка сформированности компетенций по показателю Умения.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Умение применять методы теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности).	Не умеет применять методы теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности), или ориентируется крайне слабо	На достаточно приемлемом уровне умеет применять методы теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методы сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности).
Умение применять методы формирования и использования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причины и последствия безработицы, векторы преодоления безработицы на рынке труда).	Не умеет применять методы формирования и использования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причины и последствия безработицы, векторы преодоления безработицы на рынке труда).	На достаточно приемлемом уровне применяет методы формирования и использования трудовых ресурсов, методы анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причины и последствия безработицы, векторы преодоления безработицы на рынке труда).

Оценка сформированности компетенций по показателю Навыки.

Критерий	Уровень освоения и оценка	
	Не зачтено	Зачтено
Владеть навыками работы с методами теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методами сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общими тенденциями на рынке труда и в отечественной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности).	Не владеет навыками работы с методами теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методами сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общими тенденциями на рынке труда и в отечественной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности).	В полной мере владеет навыками работы с методами теоретического и статистического анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности), методами сбора, анализа и структурирования информации об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, общими тенденциями на рынке труда и в отечественной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности).
Владеть навыками работы с методами формирования и использования трудовых ресурсов, методами анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинами и последствиями безработицы, векторами преодоления безработицы на рынке труда).	Не владеет навыками формирования и использования трудовых ресурсов, методами анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинами и последствиями безработицы, векторами преодоления безработицы на рынке труда).	В полной мере владеет навыками формирования и использования трудовых ресурсов, методами анализа безработицы на рынке труда (социально-экономических причинами и последствиями безработицы, векторами преодоления безработицы на рынке труда).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Материально-техническое обеспечение

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Читальный зал библиотеки для самостоятельной работы	Специализированная мебель; компьютерная техника, подключенная к сети «Интернет», имеющая доступ в электронную информационно-образовательную среду
2	Учебная аудитория для проведения лекционных и практических занятий, консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук
3	Методический кабинет	Специализированная мебель; мультимедийный проектор, переносной экран, ноутбук

6.2. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

№	Перечень лицензионного программного обеспечения.	Реквизиты подтверждающего документа
1	Microsoft Windows 10 Корпоративная	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023). Договор поставки ПО 0326100004117000038-0003147-01 от 06.10.2017
2	Microsoft Office Professional Plus 2016	Соглашение Microsoft Open Value Subscription V6328633. Соглашение действительно с 02.10.2017 по 31.10.2023
3	Kaspersky Endpoint Security «Стандартный Russian Edition»	Сублицензионный договор № 102 от 24.05.2018. Срок действия лицензии до 19.08.2020 Гражданско-правовой Договор (Контракт) № 27782 «Поставка продления права пользования (лицензии) Kaspersky Endpoint Security от 03.06.2020. Срок действия лицензии 19.08.2022г.
4	Google Chrome	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения
5	Mozilla Firefox	Свободно распространяемое ПО согласно условиям лицензионного соглашения

6.3. Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов

1. Шавырина И.В., Демененко И.А. Рынок труда : учебное пособие для студентов всех форм обучения направления 38.03.03 – Управление персоналом. 2017. С. 178.
2. Экономика общественного сектора : учеб. для студентов вузов,

обучающихся по направлению "Экономика" и экон. специальностям / ред.: П. В. Савченко, И. А. Погосова, Е. Н. Жильцова. - 2-изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2015. - 554 с. : рис., граф. - (Высшее образование - Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-010119-4.

3. Белгородская область 2015. Цифры и факты : крат. информ.-стат. сб. / Росстат, Территориальный орган Федеральной службы Гос. статистики по Белгородской обл. (БЕЛГОРОДСТАТ). - Белгород : [б. и.], 2016. - 91 с. : табл., рис., граф.

4. Ермолаева С.Г. Рынок труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ермолаева С.Г.— Электрон. текстовые данные.— Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68292.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Гарафиев И.З. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гарафиев И.З.— Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2015.— 130 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/63519.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Демененко И. А., Шавырина И. В. Рынок труда : методические указания по выполнению самостоятельной работы для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 38.03.03 – Управление персоналом. 2018. Белгород. <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2018092011160011600000658666>

7. Управление человеческими ресурсами : учеб. для бакалавров / Санкт-Петербург. гос. экон. ун-т ; ред.: И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2016. - 525 с. : граф., рис., табл. - (Бакалавр). - ISBN 978-5-9916-3664-3

8. Пономарева, Т. Н. Маркетинг персонала : учебное пособие для студентов направления 38.03.03 - Управление персоналом / Т. Н. Пономарева, Н. В. Дубино, М. С. Старикова. - Белгород : Издательство БГТУ им. В. Г. Шухова, 2017. - 153 с. : граф., рис., табл.

9. Ермишина Е.Б. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки «Экономика»/ Ермишина Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 106 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72411.html>.— ЭБС «IPRbooks»

10. Накарякова В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Накарякова В.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 275 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/50626.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6.4. Перечень интернет-ресурсов, профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

1. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт: <http://www.gks.ru/>
2. Министерство труда и социальной защиты РФ. Официальный сайт : <http://www.rosmintrud.ru/>

3. Федеральная служба по труду и занятости РФ. Официальный сайт : <http://www.rostrud.ru/>
4. Управление по труду и занятости населения Белгородской области. Официальный сайт : <http://www.bel-zan.ru/>
5. Международная организация труда. Официальный сайт : <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
6. Журнал «Управление персоналом» : <http://www.top-personal.ru/>
7. HR-Portal. HR- Сообщество и Публикации : <http://hr-portal.ru/>
8. Административно-управленческий портал : <http://www.aup.ru/docs/d2/>
9. <http://e.lanbook.com> – Электронно-библиотечная система издательства «Лань»
10. <http://www.iprbookshop.ru> – Электронно-библиотечная система издательства «IPRbooks»

7. УТВЕРЖДЕНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

Рабочая программа утверждена на 20 /20 учебный год
без изменений / с изменениями, дополнениями

Протокол № ____ заседания кафедры от « ____ » _____ 2021 г.

Заведующий кафедрой

подпись, ФИО

Гузаиров В.Ш.

Директор института

подпись, ФИО

Дорошенко Ю.А.