

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала))

Кафедра корпоративного управления

(наименование кафедры)

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры корпоративного
управления

Протокол от «02» сентября 2019 г. №1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.19 РЫНОК ТРУДА И ДЕМОГРАФИЯ

(индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

(краткое наименование дисциплины (модуля) (при наличии))

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом организации

(направленность(и) (профиль(и)/специализация(и)))

Бакалавр

(квалификация)

Очная

(форма(ы) обучения)

Год набора – 2020

Волгоград, 2019 г.

Автор(ы)-составитель(и):

канд. экон. наук, доцент кафедры корпоративного управления Соколов А.А.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой корпоративного управления
докт. экон. наук, доцент Булетова Н.Е.

(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	22
6.1. Основная литература.....	22
6.2. Дополнительная литература	23
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	23
6.4. Нормативные правовые документы	23
6.5. Интернет-ресурсы	23
6.6. Иные источники.....	24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24
Приложение 1	26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.19 «Рынок труда и демография» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владения навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	ОПК-7.1.3.2	Знание основных принципов взаимодействия между людьми.
ПК-19	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-19.1.1	Способность применять знания основных принципов и положений этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда.
ПК-25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.	ПК-25.2.1	Способность анализировать риски внутренней и внешней среды в области управления персоналом.
УК ОС-2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений.	УК ОС-2.4.2	Формирование знаний о рынке труда, необходимых для приобретения способности управления персоналом организации, как взаимосвязанной и соответствующим образом сформированной совокупности организационных, управленческих, экономических и методических аспектов.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по обеспечению персоналом	ОПК-7.1.3.2	- определяет и применяет основные принципы взаимодействия между людьми; - координирует взаимодействие между людьми; - контролирует и оценивает эффективность деятельности других.

	ПК-19.1.1	-разрабатывает и внедряет процедуры кадрового управления в сфере рынка труда; - применяет на практике основные принципы и положения этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда; - проводит системный анализ, выявляет потребности в кадрах, описывает рынок образовательных услуг и использует для этого возможности обратной связи.
	ПК-25.2.1	- оптимизирует технологии управления деятельностью персонала и методики анализа рисков внешней и внутренней среды организации; - всесторонне анализирует рыночные и специфические риски в управлении персоналом, принимает необходимые управленческие решения на основе анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом; - самостоятельно решает задачи служебной деятельности, связанные с принятием управленческих решений в области управления персоналом, получает обратную связь и обрабатывает результаты анализа.
	УК ОС-2.4.2	- проводит стоимостную оценку трудовых ресурсов, использует основные статьи затрат, связанные с работой персонала, и структуру расходов на персонал, сегментирует рынок; - формирует затраты на персонал в рамках системы внутрифирменного планирования, идентифицирует первоначальные издержки (набора и отбора, ориентации и формальной подготовки) и восстановительные издержки (замещения); - характеризует негосударственные структуры, занимающихся обеспечением потребностей организации в работниках, собирает информацию, в т.ч. посредством сети Интернет для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.19«Рынок труда и демография» является обязательной дисциплиной. В соответствии с учебным планом по очной форме обучения дисциплина осваивается в 4 семестре, общая трудоемкость дисциплины составляет 3 ЗЕ (108 часов).

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области управления персоналом, теории организации, теории управления, психологии, социологии, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере управления персоналом, кадровой политики и кадрового планирования, экономики и социологии труда. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для разработки новых и работы с уже функционирующими организационными структурами, персоналом, поможет при повышении эффективности управления и деятельности организации.

Для успешного овладения дисциплиной студенту необходимо использовать знания и навыки, полученные им при изучении таких дисциплин как: Б1.Б.21 Основы управления персоналом, Б1.Б.29 Управление человеческими ресурсами, Б1.Б.18 Основы кадровой политики и кадрового планирования.

Знания, полученные в ходе изучения учебной дисциплины, могут быть полезны при изучении таких дисциплин, как: Б1.В.ДВ.03.01 Адаптация и развитие персонала, Б1.В.21 Основы организации труда, Б1.В.14 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 36 часов и на самостоятельную работу – 36 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п./п.	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемо сти*, промежуто чной аттестации **
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
4 семестр								
Тема 1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Рынок труда и демография»	12	2		2	4	4	О
Тема 2	Трудовые ресурсы, их формирование, развитие и использование	12	2		2	4	4	О, К
Тема 3	Занятость населения	12	2		2	4	4	О
Тема 4	Безработица: сущность и состояние	12	2		2	4	4	О
Тема 5	Регулирование рынка труда	12	2		2	4	4	О
Тема 6	Обеспечение занятости на предприятиях	12	2		2	4	4	О
Тема 7	Влияние трудовой миграции на рынок труда	18	4		2	6	6	О
Тема 8	Управление трудовыми ресурсами в России и за рубежом	18	4		2	6	6	О
Промежуточная аттестация								Экз
Всего:		108	20		16	36	36	3 ЗЕ

Примечание:

**формы текущего контроля успеваемости – опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (К), коллоквиум (Кол), эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.;*

***формы промежуточной аттестации – экзамен (Экз), зачет (За), зачет с оценкой (ЗаО).*

Содержание дисциплины

Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Рынок труда и демография»

Понятие рынка труда, занятости и управления трудовыми ресурсами. Предмет и объекты изучения, их актуальность и значимость в рыночной экономике. Цели, задачи и содержание дисциплины.

Свойства рынка труда как функции механизма распределения и перераспределения общественного труда по сферам и отраслям хозяйства, видам и формам занятости, по критериям эффективности труда и производства.

Основные типы рынка труда: совокупный и текущий, открытый и скрытый, внешний и внутренний рынки труда. Система рынка труда. Характеристики основных её элементов и функций рынка труда. Классификация рынков труда по различным критериям. Факторы проведения сегментации рынка труда.

Механизм функционирования рынка труда, его структура: цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция на рынке труда. Квалификация рынков труда. Влияние демографических факторов на рынок труда.

Тема 2. Трудовые ресурсы, их формирование, развитие и использование

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Статистические методы определения демографических процессов и влияние их изменений на трудовые ресурсы.

Критерии определения возрастных показателей и численности трудовых ресурсов. Основные показатели международной системы квалификации состава населения, применяемые для выделения в составе трудовых ресурсов двух групп: экономически активного и экономически неактивного населения. Состав трудовых ресурсов и тенденции изменения их структуры по различным количественным и качественным показателям, складывающейся на определенный период.

Основные показатели управления трудовыми ресурсами: формирование и их эффективное использование. Основные фазы формирования трудовых ресурсов: воспроизводство, рациональное использование и развитие (профессиональная подготовка) трудовых ресурсов с учетом существующего и перспективного уровня развития общественного производства и жизненного уровня населения.

Тема 3. Занятость населения

Характеристики занятости и основные критерии отнесения трудовых ресурсов к занятым в составе экономически активного населения. Классификация активной части трудовых ресурсов по различным компонентам: по роду деятельности, по способу вовлечения в трудовую деятельность, в соответствии с Международным классификатором статуса занятости (МКСЗ-93), распределение занятых по сферам и отраслям экономики. Характеристика различных видов и принципов занятости. Классификация форм занятости по различным признакам.

Тема 4. Безработица: сущность и состояние

Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей. Типы безработицы, их квалификация.

Характеристика безработицы, как социально-экономического явления. Критерии отнесения трудоспособных граждан к безработным. Методы оценки и показатели безработицы.

Причины безработицы и характеристика её видов, таких как фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Особенности и причины безработицы в России.

Тема 5. Регулирование рынка труда

Цели и задачи государственной политики занятости и регулирования рынка труда. Механизм государственного регулирования занятости и рынка труда. Степень применения пассивной и активной политики занятости, механизмы их осуществления. Основные концептуальные теоретические подходы к регулированию занятости и механизма функционирования рынка труда: классический, неоклассический, кейнсианский и монетаристский.

Выбор стратегии регулирования рынка труда. Государственная служба занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения. Взаимосвязь рынка труда с рынком образовательных услуг.

Тема 6. Обеспечение занятости на предприятиях

Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Эффективность мероприятий по

сохранению и использованию квалифицированных работников предприятия в условиях перехода к рынку. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников. Социальные гарантии и компенсации. Гарантии социальной и материальной поддержки граждан, потерявших работу.

Тема 7. Влияние трудовой миграции на рынок труда

Характеристика, состояние и причины миграции населения и трудовых ресурсов.

Факторы мобильности трудовых ресурсов. Функции и классификация миграции.

Особенности трудовой миграции. Влияние миграционных процессов на формирование трудовых ресурсов и рынок труда.

Особенности современной миграционной ситуации в России. Миграционная политика Российской Федерации: формирование, основные направления и механизмы её реализации.

Тема 8. Управление трудовыми ресурсами в России и за рубежом

Государственная система управления демографическими процессами и трудовыми ресурсами. Полномочия органов государственного управления по управлению демографией и трудовыми ресурсами.

Особенности управления демографией и трудовыми ресурсами за рубежом. Проблемы занятости и безработицы за рубежом. Динамика, уровень и основные факторы безработицы. Основные направления демографической политики и регулирования занятостью за рубежом. Особенности основных моделей занятости, используемые в странах с развитой экономикой. Проблемы занятости, связанные с молодежью.

Формы регулирования демографии и рынка труда за рубежом, их характеристика, особенности и возможность адаптации в отечественную практику.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.Б.19«Рынок труда и демография» выносятся следующие темы:

№ п./п.	Тема	Вопросы, выносимые на СРС	Контроль
1.	Рынок труда, его сущность и место в рыночной экономике.	1. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений. Существующие подходы и точки зрения о продаваемом на рынке труда товаре. 2. Экономические и социальные предпосылки формирования рынка труда. Необходимые условия для становления и нормального функционирования рынка труда. Основные характеристики развитости рынка труда. 3. Эволюционный (традиционный) путь формирования рынка труда. Опыт и специфика формирования рынка труда в России. Необходимость регулирования рынка труда.	<i>Реф</i>
2.	Характеристика населения и ресурсов для трудовой деятельности.	1. Понятие населения. Население как субъект и объект общественного производства. Современная демографическая ситуация в России. 2. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление. Понятия рабочей силы. Человеческие и трудовые ресурсы, понятие и структура. Ресурсы для трудовой деятельности: экономически активное население, его состав, уровень экономической активности населения. Структура экономически неактивного населения.	<i>Реф</i>

		3. Воспроизводство населения и ресурсов для труда. Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на функционирование рынка труда. Типы воспроизводства населения и ресурсов для труда. Режимы воспроизводства: расширенный, простой и суженный. Миграция населения.	
3.	Модели и виды рынков труда. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда.	1. Модели рынков труда: конкурентный, монополистический, неравновесный (модели при участии профсоюзов). Модели рынка труда в зарубежных странах: американская, японская, шведская, специфика их функционирования. Особенности российской модели рынка труда. Типы рынка труда (внешний и внутренний), их влияние друг на друга. Открытый и скрытый рынки труда. Официальный и неофициальный скрытый рынок труда. Первичный и вторичный рынки труда. 2. Спрос и предложение на труд, и факторы, их определяющие.	Реф
4.	Инфраструктура рынка труда и управление ресурсами труда.	1. Понятие инфраструктуры рынка труда, ее элементы. Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости. Государственная политика в области занятости. 2. Государственная служба занятости населения, ее структура и функции. Принципы работы службы занятости. Услуги службы занятости, предоставляемые безработным гражданам, работодателям и лицам, ищущим работу. Негосударственные службы занятости населения: биржи труда, рекрутинговые агентства и др., их определение, функции и принципы работы.	Реф
5.	Занятость и использование трудовых ресурсов.	1. Социально-экономическая сущность занятости, ее принципы. Теории занятости. Виды и формы занятости. Продуктивная, социально-полезная занятость. Полная, рациональная и эффективная занятость, особенности их реализации в условиях различных экономических систем. 2. Количественные и качественные показатели эффективности занятости. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования. Структура занятости в народном хозяйстве.	Реф
6.	Безработица: понятие, виды, показатели.	1. Социально-экономическая сущность безработицы. Виды и формы безработицы. Уровень безработицы. 2. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы. Статус безработного и его определение.	Реф
7.	Гендерный подход к анализу рынка труда.	1. Новое научное направление в современной западной науке – гендерная экономика («economics of gender», «gendereconomics»), причины появления (60-е годы XX столетия), его предмет. Основные проблемы гендерной экономики: проблема измерения и оценки женского неоплачиваемого труда; проблема внутрисемейного распределения доходов и ресурсов, труда, доступа к принятию решений и властных полномочий; гендерные процессы на рынке труда. 2. Исторические аспекты формирования и современное состояние российской	Реф

		государственной политики в отношении женщин на рынке труда. Социально-экономическое положение женщин России на современном этапе, его основные характеристики. 3. Женская безработица: причины, особенности, возможности уменьшения. Женщины в неформальном секторе экономики: основные отрасли занятости, охрана труда, социальные гарантии и защита прав. Основные задачи социальной политики в сфере занятости.	
8.	Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда.	1. Необходимые условия для становления и нормального функционирования рынка труда: свобода предложения рабочей силы, свобода спроса на рабочую силу, свобода легитимных доходов при условии соблюдения минимального, гарантированного государством их уровня. 2. Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда: экономические, социально-политические, демографические. Изменение численности незанятого населения по стране за последние годы под влиянием этих факторов. Миграция населения. 3. Прогнозирование рынка труда региона. Проблемы прогнозирования масштабов и структуры рынка труда. Факторы, которые необходимо учитывать при прогнозировании масштабов и структуры рынка труда. Население региона и рынок труда как объекты управления. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования. 4. Региональные программы содействия занятости населения.	Реф

Итоги самостоятельной работы студентов по предложенным или выбранным ими самими темам подводятся в форме написания, проверки и оценки письменной творческой работы студента (то есть расширенного по объему и содержанию реферата), с использованием дополнительной литературы, и оцениваются отдельно дополнительно по принятой стандартной шкале оценки письменных работ (рефератов).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.19 «Рынок труда и демография» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п.п.	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Рынок труда и демография»	Устный опрос
Тема 2	Трудовые ресурсы, их формирование, развитие и использование	Устный опрос, контрольная работа
Тема 3	Занятость населения	Устный опрос

Тема 4	Безработица: сущность и состояние	Устный опрос
Тема 5	Регулирование рынка труда	Устный опрос
Тема 6	Обеспечение занятости на предприятиях	Устный опрос
Тема 7	Влияние трудовой миграции на рынок труда	Устный опрос
Тема 8	Управление трудовыми ресурсами в России и за рубежом	Устный опрос

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена методом письменного тестирования и устного опроса по перечню примерных вопросов из приложения 1.

К сдаче экзамена по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к экзамену студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе, и знакомится с рекомендованной литературой. Основой для сдачи экзамена студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и практические навыки, полученные при подготовке к семинарам в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Вопросы для устного опроса

Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Рынок труда и демография»

1. Специфика современных трудовых отношений.
2. Регулирование трудовых отношений.
3. Рынок труда и его структура.
4. Отраслевой аспект рынка труда.

Тема 2. Трудовые ресурсы, их формирование и использование

1. Воспроизводство трудовых ресурсов в современной России.
2. Проблемы воспроизводства населения и трудовых ресурсов.
3. Демографические аспекты формирования трудовых ресурсов: рождаемость, смертность, старение населения.
4. Эффективное использование трудовых ресурсов: понятие, проблемы, показатели.
5. Механизмы управления трудовыми ресурсами.
6. Показатели использования трудовых ресурсов в различных условиях хозяйствования.
7. Проблемы количества и качества трудовых ресурсов.
8. Отраслевая структура трудовых ресурсов: понятия, показатели, прогрессивные тенденции.

Тема 3. Занятость населения

1. Рынок труда: занятость и безработица.
2. Занятость населения: формы, виды, прогрессивные тенденции.
3. Эффективность гибких форм занятости.
4. Занятость в отраслях экономики России.
5. Социально-экономическая сущность занятости.
6. Формирование эффективной занятости в период становления рыночной экономики.

Тема 4. Безработица: сущность и состояние

1. Женская безработица в России.
2. Безработица в современной экономике России.
3. Безработица как социально-экономическое явление.

4. Безработица на рынке труда.
5. Социально-экономические издержки безработицы.
6. Гендерные проблемы безработицы в современной России.

Тема 5. Регулирование рынка труда

1. Открытый и скрытый рынок труда.
2. Сегментировалось и гибкость рынка труда.
3. Инвестиции фирм в профессиональное обучение.
4. Государственное регулирование рынка труда.
5. Основные направления государственного регулирования рынка труда на современном этапе.
6. Методы и меры государственного регулирования рынка труда.
7. Формы подготовки квалифицированных кадров.
8. Переподготовка кадров в условиях рынка труда.

Тема 6. Обеспечение занятости на предприятиях

1. Преимущества внутреннего рынка труда.
2. Региональный аспект рынка труда в России.
3. Концепция действий на рынок труда России.

Тема 7. Влияние трудовой миграции на рынок труда

1. Основные тенденции миграции трудовых ресурсов.
2. Проблемы трудовой миграции в России.

Тема 8. Управление трудовыми ресурсами в России и за рубежом

1. Рынок труда: мировой опыт и тенденции развития Российского рынка труда.
2. Основные принципы формирования демографической политики
3. Роль и оценка основных демографических тенденций и факторов.

Примеры заданий для контрольной работы

Тема 2. Трудовые ресурсы, их формирование, развитие и использование

Задание № 1

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

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

Задание № 2

Исходные данные. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50%.

Постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задание № 3

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс. человек;

численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. человек.

Задание № 4

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, – 2 тыс. человек; число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс. человек.

Задание № 5

Исходные данные. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. человек.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

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

Задание № 6

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов – 6 млн. человек.

Шкала оценивания

Уровень подготовки обучающегося во время проведения текущего контроля определяется баллами (процентами) в диапазоне 0-100 (1 балл = 1 %).

Устный опрос

Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации. При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в рамках осваиваемой компетенции. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

Проверка реферата (контрольной работы)

Критериями оценивания при проверке реферата (контрольной работы) является демонстрация основных теоретических положений в рамках осваиваемой компетенции. При оценивании реферата (контрольной работы) используется следующая шкала:

100% - 90%	Учащийся демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
89% - 75%	Учащийся демонстрирует знание большей части основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
74% - 60%	Учащийся демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.
менее 60%	Учащийся демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владения навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	ОПК-7.1.3.2	Знание основных принципов взаимодействия между людьми.
ПК-19	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-19.1.1	Способность применять знания основных принципов и положений этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда.

ПК-25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.	ПК-25.2.1	Способность анализировать риски внутренней и внешней среды в области управления персоналом.
УК ОС-2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений.	УК ОС-2.4.2	Формирование знаний о рынке труда, необходимых для приобретения способностей управления персоналом организации, как взаимосвязанной и соответствующим образом сформированной совокупности организационных, управленческих, экономических и методических аспектов.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК-7.1.3.2 Знание основных принципов взаимодействия между людьми.	Определяет и применяет основные принципы взаимодействия между людьми.	Выделяет основные принципы межличностного взаимодействия и использует их в управлении персоналом на высоком уровне.
	Координирует взаимодействие между людьми.	Эффективно выстраивает продуктивные отношения в трудовом коллективе.
	Контролирует и оценивает эффективность деятельности других.	Свободно анализирует и осуществляет оценку качества выполнения обязанностей работниками при взаимодействии друг с другом.
ПК-19.1.1 Способность применять знания основных принципов и положений этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда.	Разрабатывает и внедряет процедуры кадрового управления в сфере рынка труда.	Использует методы и приемы управления персоналом на высоком уровне.
	Применяет на практике основные принципы и положения этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда.	Уверенно использует этические нормы в управлении персоналом и соблюдает культуру деятельности.
	Проводит системный анализ, выявляет потребности в кадрах, описывает рынок образовательных услуг и использует для этого возможности обратной связи.	Свободно осуществляет расчет и планирование потребности в кадрах с применением принципа обратной связи.
ПК-25.2.1 Способность анализировать риски внутренней и внешней среды в области управления персоналом.	Оптимизирует технологии управления деятельностью персонала и методики анализа рисков внешней и внутренней среды организации.	Использует в управлении персоналом новые технологии и нестандартные решения практических задач, оценивая среду деятельности организации.
	Всесторонне анализирует рыночные и специфические риски в управлении персоналом, принимает необходимые управленческие решения на основе анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом.	Комплексно и на высоком уровне анализирует различные риски в деятельности по управлению персоналом.
	Самостоятельно решает задачи служебной деятельности, связанные с принятием управленческих решений в области управления персоналом, получает обратную связь и обрабатывает результаты анализа.	Осуществляет постановку служебных задач и эффективно их решает с использованием аналитического подхода.
УКОС-2.4.2 Формирование	Проводит стоимостную оценку трудовых ресурсов, использует	Систематизирует статьи затрат на персонал, структурирует расходы на

знаний о рынке труда, необходимых для приобретения способности управления персоналом организации, как взаимосвязанной и соответствующим образом сформированной совокупности организационных, управленческих, экономических и методических аспектов.	основные статьи затрат, связанные с работой персонала, и структуру расходов на персонал, сегментирует рынок.	персонал, изучает рынок и осуществляет стоимостную оценку трудовых ресурсов на высоком уровне.
	Формирует затраты на персонал в рамках системы внутрифирменного планирования, идентифицирует первоначальные издержки (набора и отбора, ориентации и формальной подготовки) и восстановительные издержки (замещения).	Свободно выявляет различные виды затрат на персонал и осуществляет их планирование.
	Характеризует негосударственные структуры, занимающихся обеспечением потребностей организации в работниках, собирает информацию, в т.ч. посредством сети Интернет для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.	Собирает сведения о негосударственных организациях, осуществляющих деятельность по обеспечению персоналом предприятий и учреждений, и использует при этом нестандартные подходы.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Итоговый тест

1. Субъектами рынка труда являются:

- А – наемные работники, работодатели, государство
- Б – спрос и предложение рабочей силы
- В – занятые и безработные
- Г – наемные работники, предприниматели, безработные

2. Какой тип конъюнктуры рынка складывается, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

- А – равновесная
- Б – трудодефицитная
- В – трудоизбыточная
- Г – неравновесная

3. Доля экономически активного населения зависит от:

- А – от доли населения, находящегося в трудоспособном возрасте, а также от степени занятости отдельных возрастных групп
- Б – от доли населения, находящегося в нетрудоспособном возрасте
- В – от количества лиц пенсионного возраста
- Г – от доли лиц, получающих пособие по безработице

4. Какой рынок труда характеризует отношения между покупателями и продавцами труда в масштабе страны, региона, отрасли:

- А – внутренний рынок труда
- Б – внешний рынок труда
- В – общенациональный рынок труда
- Г – сегментный рынок труда

5. Как называется рынок труда, для которого характерны большое количество фирм, конкурирующих друг с другом, многочисленные работники, имеющие равную

квалификацию и ситуация, когда ни фирмы, ни работники не диктуют ставки заработной платы:

- А – монопсонический рынок труда
- Б – конкурентный рынок труда
- В – эффективный рынок труда
- Г – нормированный рынок труда

Вопросы к экзамену

- 1.Предмет, объект и задачи курса.
- 2.Актуальность и значимость дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике.
- 3.Характеристика предмета и объекта дисциплины.
- 4.Трудовые ресурсы их формирование и использование.
- 5.Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория.
- 6.Понятие экономически активного и экономически неактивного населения.
- 7.Демографические проблемы.
- 8.Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
- 9.Виды занятости, сферы занятости, структура занятости.
10. Занятость, как элемент социально-экономической политики.

Полный комплект оценочных материалов для промежуточной аттестации представлен в приложении 1 к настоящей РПД.

Шкала оценивания

Уровень подготовки обучающегося во время промежуточной аттестации определяется баллами (процентами) в диапазоне 0-100 (1 балл = 1 %).

Тестирование

Критерием оценивания при проведении тестирования является количество верных ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

- где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
О – общее количество вопросов в тесте.

Устный опрос

Критериями оценивания при проведении устного опроса является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации. При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в рамках осваиваемой компетенции. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

При оценивании результатов обучения используется следующая шкала:

100%-90% (отлично)	Этапы формирования компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на высоком уровне. Свободное владение материалом, выявление межпредметных связей. Уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы на высоком уровне. Способность к самостоятельному нестандартному решению практических задач.
89%-75% (хорошо)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы достаточно. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Присутствуют навыки самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества.
74%-60% (удовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, сформированы на минимальном уровне. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала, в т.ч. в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере.
менее 60% (неудовлетворительно)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.

4.4.Методические материалы

Процедура оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем, ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт TimesNewRoman, размер 12, интервал 1,5, абзацный отступ 1,5. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 %.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание

последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников.**

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфы, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы

основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

- При повторном чтении текста выделять *систему доказательств* основных положений работы автора.
- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.
- При конспектировании нужно стремиться *выразить мысль автора своими словами*, это помогает более глубокому усвоению текста.
- В рамках работы над первоисточником важен умелый *отбор цитат*. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Ермолаева, С.Г. Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. – М.: ФЛИНТА: Изд-во Урал. ун-та, 2017. – 108 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=946813>
2. Иванова, Т.Б. Рынок труда в России [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.Б. Иванова. – М.: Российский университет дружбы народов, 2011. – 224 с. – Электрон.текстовые данные. – Доступ к ресурсу: <http://www.iprbookshop.ru/11419>
3. Карпова, Н.В. Экономика и социология труда: теория и практика: учеб. пособие для вузов. – Старый Оскол: ТНТ, 2014. – 143 с.
4. Корнейчук, Б.В. Рынок труда: учебник для академического бакалавриата / Б.В. Корнейчук. – М.: Юрайт, 2018. – 264 с. – Электронный ресурс: <http://www.biblio-online.ru/book/153616E1-1625-4224-AF41-D373E868DC3D>
5. Медков, В.М. Демография: учебник. / В.М. Медков. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 332 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=768139>
6. Меньшикова, О.И. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: Московский гуманитарный ун-т, 2015. – 180 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41003>
7. Одегов, Ю.Г. Экономикатруда: учебник и практикум для академ. бакалавриата. – М.: Юрайт, 2015. – 423 с.
8. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 365 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=480583>

9. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 695 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=942757>

10. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / Е.Г. Абрамов [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Горелова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2016. – 525 с. – Электронный ресурс: <http://www.biblio-online.ru/book/7CFEE7E7-C9DA-4083-9921-AF159C208A8C>

6.2. Дополнительная литература

1. Валитова, А.А., Симонова, М.В. Рынок труда: региональный аспект. – М.: РИОР, ИНФРА-М, 2016. – 213 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=758135>

2. Рынок труда и образовательных услуг России: реалии и перспективы: монография / под общ. ред. С.Д. Резника, Р.М. Нижегородцева, Г.А. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 234 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=768232>

3. Карпова Н.В. Экономика и социология труда: социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства: учеб. пособие для вузов. / Н.В. Карпова. – Старый Оскол, ТНТ, 2013. – 367 с.

4. Кибанов, А.Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 256 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=851221>

5. Крылова Е.Б. Рынок труда и миграция [Электронный ресурс]: учебное пособие / Крылова Е.Б., Корнейчук О.В. – М.: Московский гуманитарный ун-т, 2012. – 136 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14527>

6. Рабцевич, А.А. Инновационные характеристики субъектов рынка труда. Анализ и основные направления формирования: монография / А.А. Рабцевич. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 153 с. – Электронный ресурс: <http://znanium.com/bookread2.php?book=938102>

7. Экономика и социология труда: учебник / А.Я. Кибанов [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова. – М-во образования и науки РФ; Гос. ун-т упр. (ГУУ). – М.: НОРМА, 2015. – 582, [1] с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Гневашева В.А. Молодежный сегмент рынка труда в России. Особенности формирования рабочей силы: монография / В.А. Гневашева. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. 222 с. – Электронный ресурс: <https://megapro.ranepa.ru/MegaPro/Web/SearchResult/ToPage>

2. Управление персоналом: теория и практика. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учебно-практическое пособие: / Л.В. Ивановская [и др.]; Государственный университет управления; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2017. – 64 с. – Электронный ресурс: <https://megapro.ranepa.ru/MegaPro/Web/SearchResult/ToPage/1>

3. Механизмы российского рынка труда / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: ДЕЛЮ, 2016. – 560 с. – Электронный ресурс: <https://megapro.ranepa.ru/MegaPro/Web/SearchResult/ToPage/1>

6.4. Нормативно-правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (с гимном России). – М.: Проспект, 2015.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (действующая редакция).
3. Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (действующая редакция).

6.5. Интернет-ресурсы

1. Экономика, социология, менеджмент: <http://www.ecsocman.edu.ru>
2. Фонд института экономики города: <http://www.urbaneeconomics.ru/>
3. Социальный атлас российских регионов/ Тематические обзоры: <http://www.socpol.ru/atlas/overviews/socialsphere/yandex.shtml>
4. Информационно-аналитический портал «Socpolitika.ru»: <http://www.socpolitika.ru/>
5. www.aup.ru (административно-управленческий портал)
6. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
7. www.gov.ru (сайт Правительства РФ)
8. www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал «Управление персоналом»)
9. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Росстата)
10. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)
11. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
12. <http://gallery.economicus.ru>
13. <http://cepa.newschoo.edu/het>
14. <http://www.bibliotekar.ru/istoria-economicheskikh-ucheniy-3/>
15. <http://microeconomica.economicus.ru/>
16. Научная электронная Университетская библиотека онлайн www.biblioclub.ru

6.6. Иные источники

1. Архипова Н.И. Современные проблемы управления персоналом / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова; Российский государственный гуманитарный университет. – М.: Проспект, 2018. – 160 с. – Электронный ресурс: <https://megapro.ranepa.ru/MegaPro/Web/SearchResult/ToPage/1>
2. Седлов А.П. Рынок труда стран СНГ в контексте глобализации // Общество и экономика. – 2016. – №8-9. – С. 101-120.
3. Федоров, В.К. Управление трудовыми ресурсами в инновационных процессах : монография / В.К. Федоров, М.Н. Черкасов, А.В. Луценко; под ред. В.К. Федорова ; Российский государственный технологический ун-т им. К. Э. Циолковского. - М.: РИОР: ИНФРА- М, 2017. – 207 с. – Электронный ресурс: <https://megapro.ranepa.ru/MegaPro/Web/SearchResult/ToPage/1>

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Научная электронная библиотека eLIBRARY» и др.