

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

---

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)**

дисциплина

*Рынок труда*

***Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.21***

---

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

***38.03.03***

код

***Управление персоналом***

наименование направления

Программа

***Управление персоналом***

---

---

---

Форма обучения

***Заочная***

---

Для поступивших на обучение в  
***2020 г.***

---

Стерлитамак 2022

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4)

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

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <input type="checkbox"/> виды и специфику деятельности государственных организаций; <input type="checkbox"/> особенности взаимодействия с ними
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <input type="checkbox"/> определять направления работы с внешней организацией, исходя из ее специфики
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <input type="checkbox"/> навыками составления документов для взаимодействия со службой занятости и рекрутинговым агентством
Владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <input type="checkbox"/> понятие и составляющие социальной сферой <input type="checkbox"/> современные технологии социальной работы с персоналом; <input type="checkbox"/> основы составления планов (программ) социального развития; <input type="checkbox"/> цели развития организации
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь:

		<input type="checkbox"/> анализировать и диагностировать состояние социальную сферу организации, <input type="checkbox"/> реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом; <input type="checkbox"/> участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <input type="checkbox"/> навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации; <input type="checkbox"/> навыками реализации современных технологий социальной работы с персоналом; <input type="checkbox"/> навыками составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Основы социальной работы».

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Маркетинг», «Подбор, отбор и найм персонала», «Маркетинг персонала», «Управленческий консалтинг».

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3-4 семестре (заочное отделение).

Дисциплина изучается на 2 курсе в 3, 4 семестрах

**3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 144 академ. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических (семинарских)	8
другие формы контактной работы (ФКР)	3,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	7,8
курсовая работа	
экзамен	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР):	119
курсовая работа	

Формы контроля	Семестры
курсовая работа	4
экзамен	4

**4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				СР
		Контактная работа с преподавателем				
		Лек	Пр/Сем	Лаб		
1.1	Общая характеристика рынка труда	2	0	0	11	
2.4	Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой	0	2	0	10	
1.2	Формирование ресурсов труда	0	0	0	15	
2.3	Управление ресурсами труда	0	0	0	10	
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теоретические основы изучения рынка труда</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>56</b>	
1.3	Мобильность на рынке труда	0	2	0	15	
1.4	Модели и виды рынков труда	0	2	0	15	
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Управление рынком труда</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	
2.1	Проблемы формирования и	2	0	0	15	

	функционирования регионального рынка труда				
2.2	Управление процессами функционирования рынка труда региона	0	2	0	15
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>106</b>

#### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.1	Общая характеристика рынка труда	<p>Понятие рынка труда и трудовых ресурсов. Понятие населения. Население как субъект и объект общественного производства. Закономерности взаимосвязанного развития населения и экономики. Количественные и качественные характеристики населения. Современная демографическая ситуация в России.</p> <p>Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление.</p> <p>Понятия рабочей силы. Человеческие и трудовые ресурсы, их структура. Ресурсы для трудовой деятельности: экономически активное население, его состав, уровень экономической активности населения. Структура экономически неактивного населения. Воспроизводство населения и ресурсов для труда. Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на функционирование рынка труда.</p> <p>Типы воспроизводства населения и ресурсов для труда: экстенсивный (традиционный) и интенсивный (современный). Режимы воспроизводства: расширенный, простой и суженный.</p> <p>Фазы или стадии воспроизводства ресурсов для труда: фаза формирования, распределения, перераспределения и использования ресурсов.</p>
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теоретические основы изучения рынка труда</b>	
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Управление рынком труда</b>	
2.1	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	<p>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.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда. Группа экономических факторов: кризисные явления в экономике (разрыв хозяйственных связей, падение</p>

	<p>объемов производства, снижение объема инвестиций и т.д.), формирование альтернативных государственных секторов занятости, конверсия ВПК, структурная перестройка, осложнение с подготовкой кадров и т.д. Прогнозирование рынка труда региона. Проблемы прогнозирования масштабов и структуры рынка труда. Факторы, которые необходимо учитывать при прогнозировании масштабов и структуры рынка труда: Программы содействия занятости населения. Основные цели, принципы и задачи разработки программ содействия занятости населения. Структура программы. Содержание отдельных разделов программы. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Методика расчета отдельных показателей программы занятости населения.</p>
--	--

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
2.4	Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Американская система регулирования рынка труда. Основные особенности.</li> <li>2. Политика занятости населения в Швеции.</li> <li>3. Японская система регулирования занятости населения. Политика пожизненного найма: современное состояние.</li> <li>4. Российская модель поведения на рынке труда и особенности политики занятости населения.</li> </ol>
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теоретические основы изучения рынка труда</b>	
1.3	Мобильность на рынке труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Движение трудовых ресурсов, его виды и показатели.</li> <li>2. Формы распределения и перераспределения трудовых ресурсов.</li> <li>3. Общественные работы: понятие, цели, предприятия и виды работ.</li> <li>4. Сущность миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения.</li> <li>5. Система показателей миграции населения. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования.</li> <li>6. Современные особенности миграционных связей России.</li> <li>7. Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах.</li> </ol>
1.4	Модели и виды рынков труда	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Модели рынков труда: конкурентный, монополистический, неравновесный (модели при участии профсоюзов).</li> <li>2. Национальные модели рынков труда.</li> <li>3. Особенности российской модели рынка</li> </ol>

		<p>труда.</p> <p>4. Типы (внешний и внутренний) и разновидности (открытый и скрытый) рынков труда.</p> <p>5. Сегментирование рынка труда, понятие сегментов рынка.</p> <p>6. Первичный и вторичный рынки труда. Формы рынков труда.</p>
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Управление рынком труда</b>	
2.2	Управление процессами функционирования рынка труда региона	<p>1. Государственная политика в области занятости.</p> <p>2. Основные модели политики занятости.</p> <p>3. Механизм и методы управления ресурсами труда.</p> <p>4. Основы маркетинга рабочей силы.</p> <p>5. Государственная и региональные программы занятости населения.</p> <p>6. Государственная служба занятости населения, ее структура и функции.</p> <p>7. Негосударственные службы занятости населения.</p>