МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/Шубаева В.Г./
«20» июня 2018 г.

РЫНОК ТРУДА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составители:

_____/ к.э.н., доцент Ильина Л.О.

_____/ к.э.н., доцент Песоцкий А.А.

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ...3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 4
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 9
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 10
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 10
7.2. Организация самостоятельной работы 10
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 11
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 11
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 11
9.2.Материально-техническое обеспечение учебного процесса 12
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 12
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: целью дисциплины является формирование знаний в области специфики управления трудовыми ресурсами на уровне рынка труда страны.

Задачи:

- исследование сущности рынка труда, механизма его функционирования, структуры, видов, факторов спроса и предложения рабочей силы, цены труда;
- исследование демографических процессов, их анализ и прогноз как основа для получения информации о количественных аспектах предложения рабочей силы;
- оценка основных качественных и количественных характеристик человеческих (трудовых) ресурсов страны, их структуры;
- изучение занятости трудоспособного населения как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики;
- выявление причин и форм безработицы, ее социально-экономических последствий и способов минимизации;
- изучение государственной политики занятости населения и социальной поддержки лиц, оказавшихся безработными.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В. «Рынок труда» относится к вариативной части Блока 1 и является обязательной для освоения обучающимся после выбора обучающимся направленности (профиля) программы.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-29 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	Первый уровень (пороговый) **(ПК-29) –1**	Знать: принципы управления социальными системами в целом и управления социальным развитием организаций, теории и основные результаты исследований по проблемам социального развития организаций З1 (ПК-29) Уметь: выявлять перспективные направления в области социального развития организаций; разрабатывать программы социального развития и проводить самостоятельные исследования в соответствии с разработанной программой У1 (ПК-29) Владеть: навыками поиска и анализа социально-экономической информации по вопросам, связанным с социальной политикой государства и социальным развитием организаций; навыками построения кадровой и социальной политики

сферы, экономического состояния и общих целей развития организации		предприятий и организаций в конкретных условиях рынка труда, в первую очередь в условиях инновационного развития организации В1 (ПК-29)

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часа.

Форма промежуточной аттестации: зачет – 4 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование разделов и тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
1	*2*	*3*	*4*	*5*
Раздел 1. Теоретические и методологические основы курса.	4	2		10
Тема 1.1. Предмет, задачи и структура курса.	2	1		5
Тема 1.2. Основные понятия курса.	2	1		5
Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов и предложение труда.	8	10		16
Тема 2.1 Демографические и миграционные факторы формирования человеческих ресурсов и количественной стороны предложения труда.	4	4		6
Тема 2.2 Образование как фактор формирования и развития человеческих ресурсов и качественной стороны предложения труда.	2	4		5
Тема 2.3. Рынок услуг профессионального образования, его связь с рынком труда.	2	2		5
Раздел 3. Рабочая сила для рынка труда: факторы предложения и спроса.	10	20		28
Тема 3.1 Предложение рабочей силы: экономическая сущность, модели формирования, формы продажи.	2	4		6
Тема 3.2. Эффекты в предложении труда как результат влияния различных факторов на рабочую силу.	2	4		5
Тема 3.3. Спрос на труд как потребность экономики в рабочей силе.	2	4		6
Тема 3.4. Эффекты в спросе на труд как результат изменений в объеме нанимаемого труда.	2	4		5
Тема 3.5. Издержки на труд: понятие, виды, источники, процедуры управления.	2	4		6
Всего за семестр:	22	32		54

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Теоретические и методологические основы курса

Тема 1.1. Предмет, задачи, и структура курса

Предмет и цель изучения курса, его взаимосвязь с другими экономико-трудовыми дисциплинами. Актуальность курса, задачи и структура.

Роль курса в системе экономических и социальных наук. Место курса в подготовке специалистов всех уровней управления.

Роль государства как политического, экономического и социального института в регулировании социально-трудовых отношений на рынке труда и в обществе. Типы, особенности и характер статусных и договорных отношений на рынке труда. Роль кадровой политики государственных институтов власти и управления как важнейшей составляющей социальной политики.

Содержание курса, методика и методология его изучения.

Тема 1.2. Основные понятия курса

Население как социально-демографическая категория и непрерывно самовозобновляющаяся система. Структура населения, понятия постоянного, наличного и временно проживающего населения; взаимосвязь между ними. Демографические и экономические проблемы при изучении состава населения.

Человеческие ресурсы как экономическая категория. Специфика человеческих ресурсов (возобновляемость, трудоспособность, качество населения).

Понятия «труд», «работа», «занятость». Критерии и характеристики трудоспособности, причины и группы ее ограничения. Понятие «трудовые ресурсы» и их структура. Понятия «экономически активное» и «экономически неактивное» население, его состав. Понятия «занятое», «незанятое», «безработное» население; их статус и виды. Понятие «рабочая сила»; границы использования рабочей силы.

Понятие рынка труда как экономической категории и как системы социально-трудовых отношений. Специфика внешнего и внутрифирменного рынков труда (гетерогенность и гомогенность). Экономическая теория труда об организации, функционировании и результативности рынков труда.

Понятие и характеристика трудового потенциала человека и общества. Синергетический эффект от трудового потенциала предприятия. Структура трудового потенциала предприятия (кадровая, профессиональная, квалификационная и организационная составляющие).

Понятие «человеческий фактор», его структура и роль в обеспечении прогрессивного развития общества. Понятие «человеческий капитал», источники его накопления и направления использования.

Понятие «человеческий потенциал», его характеристики и связь с человеческими ресурсами и человеческим капиталом общества.

Раздел 2. Формирование человеческих ресурсов и предложения труда

Тема 2.1. Демографические и миграционные факторы формирования человеческих ресурсов и количественной стороны предложения труда

Воспроизводство человеческих (трудовых) ресурсов как непрерывный социальный процесс (понятие, фазы и их характеристика). Роль демографических процессов (рождаемости, смертности, брачных отношений) в формировании человеческих ресурсов и предложения труда. Особенности движения человеческих ресурсов (естественного, пространственного, социального). Типы естественного движения (экстенсивный, интенсивный). Режимы воспроизводства человеческих ресурсов (расширенный, простой, суженный). Характеристика желаемого состояния демографических процессов как условие нормального воспроизводства человеческих ресурсов.

Система демографических индикаторов (абсолютные и относительные; общие, специальные и частные; показатели естественного движения). Демографические процессы, демографическая ситуация, демографическая политика в России.

Особенности пространственного движения человеческих ресурсов и рабочей силы. Виды, типы и причины миграции, Понятие «трудовая миграция», ее виды и состав мигрантов. Показатели масштабов, интенсивности, результативности и эффективности

миграции.

Концепции международной трудовой миграции (неоклассическая концепция; концепция новой экономики миграции; концепция общемировой миграционной системы; социологические концепции).

Необходимость, масштабы и тенденции привлечения иностранной рабочей силы на российский рынок труда. Отраслевая, профессионально-квалификационная и территориальная структура распределения иностранной рабочей силы в России. Нелегальная миграция в России (причины, масштабы, основные потоки). Институциональные особенности регулирования миграционных процессов в России (принципы, приоритеты, функции).

Понятие и виды социального движения человеческих ресурсов. Стратификация общества как процесс и результат социальной мобильности.

Демографические и миграционные факторы количественной стороны предложения труда.

Тема 2.2. Образование как фактор формирования и развития человеческих ресурсов и качественной стороны предложения труда

Образование как стратегический ресурс государства, условие качественного развития человеческих ресурсов, формирования и использования интеллектуального потенциала общества.

Понятия «образование» и «профессиональное обучение». Задачи, функции, содержание образования. Особенности видов обучения (обучение знаниям и обучение навыкам; общее и специальное обучение; обучение на рабочем месте). Понятия «профессия», «специальность», «квалификация». Профориентация (сущность, функции, элементы, методы управления).

Направления развития образования (гуманизация, гуманитаризация, интернационализация). Процесс интеграции национальных систем профессионального обучения в единое (европейское) пространство (Болонский процесс). Формы и методы обеспечения качества образования и обучения. Понятия «непрерывность образования» и «дискретность образования». Концепция непрерывного образования, цели дискретного образования; их значение для общественного производства и конкурентоспособности на рынке труда.

Понятие государственного образовательного стандарта. Требования к структуре и содержанию образования, к уровню подготовки выпускников, к процедуре аттестации и аккредитации учебных заведений, к реформированию системы обучения с использованием модульного подхода как наиболее гибкого и универсального способа организации качественного обучения). Понятие «модульное обучение», его цели, задачи, методы, формы.

Тема 2.3. Рынок услуг профессионального образования, его связь с рынком труда

Услуга профессионального образования как общественное благо и как товар особого рода. Особенности услуг профессионального образования (неопределенность конечных результатов, высокая эластичность спроса на них). Роль рынка услуг профессионального образования в формировании перспектив занятости; связь с рынком труда, рынком инвестиций и рынком научно-технической продукции.

Качество рабочей силы как структурно организованное, измеряемое понятие. Основные элементы качества рабочей силы (профессиональные знания, сноровка, компетентность, ответственность, личностные характеристики). Требования рынка труда (внешнего и внутрифирменного) к качеству рабочей силы (нормативно- правовая и социальная компетентность, знание законов рынка, мобильность и гибкость рабочей силы, творческий потенциал, поливалентность и адаптированность).

Теория человеческого капитала как концепция накопления и использования качественных характеристик человеческих ресурсов (рабочей силы). Специфика

человеческого капитала, причины его износа и источники роста. Показатели динамики человеческого капитала (норма отдачи, выгода и издержки обучения). Инвестиции в образование как источник экономического роста, роста доходов населения, средство борьбы с безработицей и бедностью. Оценка эффективности вложений в образование.

Теория образовательных сигналов на рынке труда как концепция отбора более производительных работников до начала трудовой деятельности. Предпосылки теории; их связь с уровнем образования (образовательным сигналом) и отдачей от него.

Внутрифирменное обучение в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров как составная часть кадровой политики государства и работодателей. Особенности профессионального обучения незанятого населения и безработных граждан (концепция Федеральной службы занятости России).

Состояние и основные проблемы развития системы образования в России. Направления реформирования российской системы образования.

Раздел 3. Рабочая сила для рынка труда: факторы предложения и спроса

Тема 3.1. Предложение рабочей силы: экономическая сущность, модели формирования, формы продажи

Экономическое содержание предложения рабочей силы. Индивидуальный характер формирования макроэкономической категории «предложение рабочей силы». Коллективная рабочая сила предприятия и форма ее продажи. Совокупная форма предложения рабочей силы на отраслевом и национальном рынках труда. Структура и масштабы предложения рабочей силы России.

Экономическая теория труда об индивидуальном выборе и поведении человека на рынке труда. Предпосылки формирования простой модели индивидуального предложения труда. Максимизация индивидуальной полезности человека в простой модели предложения труда. Факторы увеличения полезности, бюджетные ограничения в пространстве «блага - досуг». Предельная норма замещения досуга благами. Предложение труда как функция от ставки реальной зарплаты, реального трудового дохода и объема времени. Графическое отражение индивидуального предложения труда. Эластичность предложения труда по заработной плате.

Индивидуальные и семейные решения об участии в предложении труда. Понятие «резервная зарплата»; ее влияние на решение об участии в трудовой деятельности. Влияние нетрудового дохода на выбор работать/не работать.

Модель распределения времени для производства в домашнем хозяйстве. Границы производственных возможностей домашнего хозяйства.

Модели семейных решений об участии в предложении труда («шовинистические»; с максимизацией общей семейной функции полезности при наличии семейных бюджетных ограничений; с максимизацией индивидуальной полезности при наличии семейных бюджетных ограничений).

Тема 3.2. Эффекты в предложении труда как результат влияния различных факторов на рабочую силу

Эффект дохода в предложении труда. Обратная зависимость количества часов работы от изменения совокупного дохода. Эффект замещения в предложении труда. Прямая зависимость количества часов работы от изменения ставки заработной платы при постоянном доходе. Совокупное воздействие эффектов дохода и замещения на предложение труда.

Эффект отчаявшегося работника в период высокой безработицы. Прекращение поиска работы и выход из рабочей силы для ведения домашнего хозяйства, учебы и т.д. Эффект дополнительного работника. Вступление на рынок труда для поддержания дохода семьи. Совокупное воздействие эффектов дополнительного и отчаявшегося работника на масштабы предложения труда.

Влияние подоходного налога на предложение труда. Факторы влияния: вид

подоходного налога, индивидуальные предпочтения при выборе работы и досуга. Пропорциональный и прогрессивный подоходные налоги, их влияние на ставку заработной платы и предложение труда.

Влияние различных социальных выплат на предложение труда. Виды социальных выплат и вызываемые ими эффекты на предложении труда.

Тема 3.3. Спрос на труд как потребность экономики в рабочей силе

Спрос на рабочую силу: понятие, измерение, виды (общий спрос, удовлетворенный спрос, резервный спрос). Понятие эффективного спроса на труд; метод его расчета. Структура спроса на рабочую силу, ее связь с профессиональным многообразием видов труда. Причины подвижности и изменчивости структуры спроса на труд.

Спрос на рабочую силу как явление субъективное, как продукт и инструмент кадровой политики предприятия. Объективная экономическая основа спроса на рабочую силу. Уровни формирования спроса на труд (индивидуальный, отраслевой, совокупный спрос комплекса отраслей экономики, государственный спрос на труд на общенациональном и региональном уровнях (для материального и нематериального производства).

Факторы формирования спроса на рабочую силу. Глобальные факторы расширения спроса на труд. Макро- и микрофакторы: содержание, их влияние на динамику спроса. Теория и практика взаимосвязи между спросом на продукцию и спросом на рабочую силу. Ограничители спроса на рабочую силу. Теория и практика о взаимосвязи между ростом цен на продукцию предприятия и расширением его спроса на рабочую силу. Факторы влияния цены на формирования спроса: эластичность спроса, границы движения цен; цена спроса на труд.

Закон спроса на труд и его действие на рынке труда (в теории и на практике).

Спрос на труд как система рабочих мест. Понятия «физическое» и «экономическое» рабочее место.

Вещественная и стоимостная форма физического рабочего места. Экономическое рабочее место как основа обеспечения занятости. Воспроизводство физических рабочих мест (простое и расширенное). Факторы, влияющие на воспроизводство рабочих мест. Государственные механизмы регулирования спроса на труд (налогообложение, амортизационная политика, кредитная политика).

Простая модель спроса на труд (предпосылки, производственная функция фирма, условия максимизации прибыли, объем нанимаемого труда) в кратко- и долгосрочном периодах. Функция Лагранжа для максимизации объемов производства при заданных издержках на труд и капитал. Понятие «путь развития фирмы».

Спрос на труд отрасли и рынка (условия и масштабы формирования).

Тема 3.4. Эффекты в спросе на труд как результат изменений в объеме нанимаемого труда

Эффект масштаба в спросе на труд. Условия изменения объема нанимаемого труда. Эффект замещения в спросе на труд. Условия изменения объема нанимаемого труда.

Влияние ставки заработной платы на эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд в кратко- и долгосрочном периодах.

Эластичность спроса на труд и законы производного спроса Маршалла-Хикса. Зависимость эластичности спроса на труд от эффектов замещения и масштаба в долгосрочном периоде.

Спрос на различные виды труда (квалифицированный и неквалифицированный). Понятие перекрестной эластичности спроса на труд. Изменение спроса на один вид труда при изменении цен на другой вид труда (или капитала). Факторы производства как полные заменители и полные дополнители. Два вида труда как дополнители и заменители в производстве.

Тема 3.5.. Издержки на труд: понятие, виды, источники, процедуры управления

Понятие и содержание издержек на труд как фактора производства и специфического объекта управления. Соотношение понятий «издержки», «затраты», «расходы». Источники финансирования издержек на труд. Управление издержками на труд и их оптимизация. Дополнительные издержки на дополнительный ресурс труда в системе управления издержками. Общие, удельные, предельные затраты на труд. Классификация издержек на труд (признаки, виды затрат). Первоначальные и восстановительные затраты (понятие, состав). Затраты приобретения, затраты подготовки, затраты ухода (прямые и косвенные). Основные и дополнительные расходы организации на труд (понятие, состав). Условно-постоянные или квазипостоянные издержки (понятие, структура, поведение). Модель спроса на труд с учетом квазипостоянных издержек. Переменные издержки на труд, их виды (пропорциональные, регрессивные, прогрессивные) и поведение при изменении производства. Факторы, влияющие на поведение постоянных и переменных издержек на труд.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	*2*	*3*
1.1 – 1.2	СЗ. Основы рынка труда.	Тематическая групповая дискуссия
2.1.	ПЗ. Демографические и миграционные факторы формирования человеческих ресурсов	Решение практических задач
	СЗ. Демографические и миграционные факторы формирования человеческих ресурсов и количественной стороны предложения труда.	Тематическая групповая дискуссия
2.2.	СЗ. Образование как фактор формирования и развития человеческих ресурсов	Тематическая групповая дискуссия;
	ПЗ. Образование как фактор формирования предложения труда	Анализ конкретных ситуаций
2.3.	ПЗ. Рынок услуг профессионального образования, его связь с рынком труда.	Анализ конкретных ситуаций
3.1.	СЗ. Предложение рабочей силы	Тематическая групповая дискуссия
	ПЗ: Модели формирования предложения труда	Анализ конкретных ситуаций
3.2.	ПЗ. Оценка Эффектов в предложении труда.	Решение практических задач
	СЗ. Эффекты в предложении труда как результат влияния различных факторов на рабочую силу.	Тематическая групповая дискуссия;
3.3.	ПЗ. Формирование спроса на труд	Решение практических задач
	СЗ. Спрос на труд как потребность экономики в рабочей силе.	Тематическая групповая дискуссия
3.4.	СЗ. Эффекты в спросе на труд как результат изменений в объеме нанимаемого труда.	Тематическая групповая дискуссия
	ПЗ. Эффекты в спросе на труд	Решение практических задач
3.5.	СЗ. Издержки на труд	Тематическая групповая дискуссия
	ПЗ. Анализ Издержек на труд	Решение практических задач

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 - недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1.1.- 3.5.	Аудиторное участие в дискуссиях и АКС
2.1., 3.2., 3.3.-3.5.	Аудиторное и внеаудиторное решение практических задач

№ темы	Вид самостоятельной работы
1.1.-2.2., 3.1.-3.5.	Подготовка к дискуссиям
1.1.-3.5.	Подготовка к кт-1
1.1.-3.5.	Подготовка к кт-2
1.1.-3.5.	Проработка/подготовка конспекта лекций; работа с рекомендуемой литературой

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Рынок труда» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

Гостевая лекция (тема 3.4.) предполагает приглашение специалиста в рассматриваемом вопросе

Тематическая групповая дискуссия (тема № 1.1.-2.2., 3.1.-3.5.) подразумевает обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе. Как правило, дискуссии организуются в формах группового обсуждения или дебатов.

Анализ конкретных ситуаций (тема № 2.2., 2.3., 3.1.) подразумевает рассмотрение и анализ производственной или экономической ситуации, специально сформулированной преподавателем, поиск и презентация решения, выработка экспертной оценки, опирающейся на определенные критерии.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Рынок труда : Учебник и практикум / под ред. Яковлевой Е.Б. — 2-е изд., испр. и доп .— Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019 .— 253 с .	основная	-	ЭБС Юрайт
Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
Ильина Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами : учебник / Л.О.Ильина .— Ростов-на-Дону : Феникс, 2008 .— 412 с.	дополнительная	62	-
Рофе А.И. Рынок труда .— Москва : КноРус, 2018 .— 259 с.	дополнительная	-	ЭБС BOOK.ru.

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД

1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2.Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г.)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г.)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа

обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций, обучающихся по дисциплине, оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).