

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 18.05.2026 17:03:24  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4  
к образовательной программе

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.26 «Рынок труда»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.02 - Менеджмент

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Очная

(форма обучения)

Год набора – 2026

Санкт-Петербург

**Автор(ы)–составитель(и) РПД:**

**Гриненко Тамара Григорьевна** - кандидат филос. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента

**Заведующий кафедрой:**

**Лабудин Александр Васильевич** - д. э. н., профессор, заведующий кафедрой менеджмента

Рабочая программа дисциплины **Б1.В.26 «Рынок труда»** одобрена на заседании кафедры менеджмента факультета экономики и финансов СЗИУ РАНХиГС

Протокол №8 от 02 апреля 2026 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
5. Формы аттестации и типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся
6. Формы промежуточной аттестации по дисциплине, типы оценочных материалов, показатели, критерии, шкалы оценивания
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

### 1.

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

Дисциплина Б1.В.26 «Рынок труда» обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)</i>	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Образовательный результат
<p>07.003 Специалист по управлению персоналом, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.03.2022г. № 109н</p> <p>В/03.6 Администрирование процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота</p>	ПКс-4	Способен подготовить организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых трудовых процессов	ПКс-4.1	Знает методы подготовки организационных документов	<p><i>ПК-4.1. 3-1. Знает</i></p> <p><i>Организационная структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</i></p> <p><i>ПК-4.1. 3-2. Знает</i></p> <p><i>Порядок заключения договоров (контрактов)</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-1. Умеет</i></p> <p><i>Обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-2. Умеет</i></p> <p><i>Организовывать и проводить конкурсы, оформлять и анализировать конкурсную документацию</i></p> <p><i>ПК-4.1. У-3 Умеет.</i></p> <p><i>Обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации</i></p>
<p>07.003 Специалист по управлению персоналом, утв.</p>	ПКс-4	Способен подготовить организационные и распорядительные	ПКс-4.2	Знает методы подготовки распорядительных документов, необходимых	<p><i>ПК-4.2. 3-1. Знает</i></p> <p><i>Порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с поиском, привлечением, подбором и отбором кандидатов</i></p>

<p>приказом Министерст ва труда и социальной защиты РФ от 09.03.2022г. № 109н</p> <p>В/03.6 Администри рование процессов обеспечения персоналом и соответству ющего документоо борота</p>		<p>документы, необходимые для создания новых трудоустрой ственных процессов</p>		<p>для новых процессов трудоу стройства</p>	<p><i>на вакантные должности</i></p> <p><i>ПК-4.2. 3-2. Знает</i></p> <p><i>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации)</i></p> <p><i>ПК-4.2. 3-3. Знает</i></p> <p><i>Специализированные информационные системы, цифровые услуги и сервисы в области обеспечения персоналом, границы их применения</i></p> <p><i>ПК-4.2. 3-4. Знает</i></p> <p><i>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации в области ведения документации по персоналу</i></p> <p><i>ПК-4.2. У-1. Умеет</i></p> <p><i>Оформлять документы по вопросам обеспечения ресурсами персонала, необходимыми для предоставления в государственные органы, представительные органы работников</i></p>
---	--	---	--	---	---

## **2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Общий объем дисциплины:

2 з.е., 72 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 34 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 14 ак.час на лекции и 16 ак.час на практические занятия. 38 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

### **Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.В.26 «Рынок труда» относится к вариативной части учебного плана по направлению подготовки 38.03.02. «Менеджмент» и читается на 1 курсе, во 2 семестре по очной форме обучения.

Освоение дисциплины опирается на теоретические знания дисциплин обязательной части: Б1.О.06.01 – «Микроэкономика»; Б1.О.12 «Цифровые технологии в менеджменте»;

Некоторые вопросы данного курса в дальнейшем получают более углублённое раскрытие в таких курсах как Б1.О.18. «Управление человеческими ресурсами»; Б1.В.02 «Управление персоналом организации»; Б1.О.10 «Маркетинг»; Б1.В.04 «Диагностические технологии в практике рекрутмента»; Б1.В.17 «Основы организации труда»; Б1.В.24 «Маркетинг персонала»; Б1.В.28 «Информационные (цифровые) технологии в управлении персоналом»; Б1.В.ДЭ.02.01 «Работа служб занятости и социальной защиты»; Б1.В.ДЭ.05.02 «Управление деловой карьерой»; Б1.В.ДЭ.07.01 «Основы кадровой политики и кадрового планирования».

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

#### 3.1. Структура дисциплины (модуля)

*Очная форма обучения*

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа						
			Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)		СРкр	СР	СРэкр	СР			
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ						Кат.тэк	Контроль
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ										
Тема 1.	Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование	16	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	8	Устный опрос Доклады	
Тема 2.	Занятость населения и ее регулирование. Социально-	16	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	8	Доклады Практическое исследовательск	

	экономическая сущность безработицы													ое задание
Тема 3.	Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда	18	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	10	Устный опрос Доклады
Тема 4.	Формирование внутрифирменног о рынка труда и управление им	18	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	12	Устный опрос Практическое исследовательск ое задание Тестирование
Промежуточная аттестация		4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	Зачет
<b>Итого</b>		72	14	0	0	16	0	0	0	4	0	0	38	

*Используемые сокращения:*

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

## **3.2 Содержание дисциплины**

### **Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование. ПКс-9.1**

Определение рынка труда и его роли в системе рыночной экономики. Особенности рынка труда. Элементы рынка труда. Взаимосвязь понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», экономически активное население». Нормативное регулирование рынка труда. Международный и Российский опыт и специфика формирования рынка труда. Влияние цифровизации на трансформацию рынка труда. Становление рынка труда в условиях перехода к цифровому обществу.

### **Тема 2. Занятость населения и её регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы ПКс-9.1**

Занятость населения: понятия и виды. Основы государственной политики занятости. Полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения. Цели, задачи и приоритеты направления государственной политики в области регулирования рынка труда. Основные направления по реализации государственной политики в области регулирования рынка труда. Развитие кадрового потенциала. Государственные программы содействия занятости населения. Эффективность деятельности службы занятости населения. Понятие безработицы и ее последствия. Суть безработного и государственная поддержка. Поиск работы: теория и практика. Цифровизация и социальная политика государства.

### **Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда. ПКс-9.2**

Понятие человеческого капитала. Спрос на образование и его особенности. Квалификация персонала. Модели инвестиций в человеческий капитал. Оценка эффективности инвестиций в развитие персонала. Обучение на рабочем месте: общее и специальное обучение. Системы образования как возможность создания эффективного рынка труда. Развитие трудовых ресурсов в условиях формирования цифрового общества.

### **Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им. ПКс-9.2**

Роль предприятия в регулировании ситуации на рынке труда. Анализ ситуации на профессиональном рынке труда в условиях цифровизации. Организационные формы комплектования кадров. Технология управления персоналом организации. Управление социальным развитием. Управление деловой карьерой. Управление нововведениями в кадровой работе. Технология управления развитием персонала организации. Наем, отбор, прием, подбор и расстановка персонала. Высвобождение персонала. Аутстафтинг и копинг- стратегии при увольнении.

## **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.26 «Рынок труда» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания

достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

#### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

<p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>		<p>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</li> <li>2. Продумать логику и полноту ответа.</li> <li>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</li> <li>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</li> </ol>	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отсутствие фактических ошибок.</li> <li>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</li> <li>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</li> <li>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</li> </ol>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

## **5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам**

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.26 «Рынок труда» используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

опрос, доклады, практическое исследовательское задание (ПИЗ), тестирование.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

### **Тема 1. Рынок труда: понятие, элементы, функции и факторы, влияющие на его формирование.**

#### **Примерный перечень вопросов устного опроса**

1. В чем заключаются особенности рынка труда, отличающие его от других рынков экономики?
2. Как формируются спрос и предложение на рынке труда?
3. Что выступает в качестве результата функционирования рынка труда?
4. Как рынок труда связан с рынком товаров капитала?

### **Примерные темы докладов** (5-7 групповых докладов с презентациями)

1. Структура рынка труда и основные элементы текущего рынка труда.
2. Механизм действия рынка труда.
3. Тенденции становления и развития трудовых отношений РФ
4. Нормативно-правовая база регулирующая функционирование рынка труда.

## **Тема 2. Занятость населения и её регулирование. Социально-экономическая сущность безработицы**

### **Примерные темы докладов** (5-7 групповых докладов с презентациями)

1. Формирование спроса на труд фирмы, действующей в условиях конкуренции.
2. Социально-экономическая сущность занятости, ее принципы. Теории занятости.
3. Контингент населения, которые являются занятыми.
4. Статус занятости. Виды и формы занятости.

### **Практическое исследовательское задание**

#### **Задание 1**

Операционный директор в сфере маркетинга с опытом работы более 13 лет в ритейле и электронной коммерции. После сокращения находился в поисках работы 4 месяца. Резюме, размещенное на HeadHunter, не имело просмотров, отклики в 90% случаев имели отказы или не просматривались. Столкнувшись с суровыми реалиями рынка, о которых он и не предполагал, так как все предыдущие места работы находили его сами, он стал сомневаться в своей квалификации. Он стал откликаться на позиции уровня ниже и с зарплатой на 10-20% ниже желаемой. Но и на них он получал отказы.

**Задание:** Что необходимо сделать, чтобы сократить сроки поиска работы и повысить шансы на успех?

#### **Задание 2**

На основе комплексного подхода, включающего в себя анализ мер государственной поддержки в сфере занятости и трудоустройства молодых специалистов, процесса их трудовой адаптации, рассмотреть социально-правовые аспекты занятости и трудоустройства выпускников средних специальных учебных заведений

**Задание:**

1. Охарактеризовать современную государственную политику в сфере содействия занятости и трудоустройства выпускников средних специальных учебных заведений, выявить кадровые потребности.
2. Рассмотреть социально-правовые аспекты занятости и трудоустройства выпускников средних специальных учебных заведений.
3. Выявить проблемы обеспечения занятости и трудоустройства выпускников средних специальных учебных заведений. Предложить пути решения проблемы.

### **Тема 3. Развитие трудовых ресурсов как возможность сглаживания структурных диспропорций рынка труда.**

#### **Примерный перечень вопросов устного опроса**

1. Каковы отличия человеческого капитала от физического капитала?
2. Что такое прямые и альтернативные издержки на образование?
3. Как определяется внутренняя норма отдачи инвестиций в обучение?
4. Выгодно ли нанимателю инвестировать в образование своих сотрудников?

#### **Примерные темы докладов** (5-7 групповых докладов с презентациями)

1. Трудовые ресурсы и их структура
2. Воспроизводство трудовых ресурсов.
3. Баланс рабочих мест и трудовых ресурсов.
4. Взаимосвязь категорий "трудовые ресурсы" и "человеческие ресурсы".

### **Тема 4. Формирование внутрифирменного рынка труда и управление им.**

#### **Примерный перечень вопросов устного опроса**

1. В чем выражается конкуренция на внутрифирменном рынке труда.
2. Как происходит регулирование спроса и предложения на внутрифирменном рынке труда.
3. Какие факторы влияют на структуру организации?
4. Что такое трудовой потенциал работника и каковы его составляющие?

#### **Практические исследовательские задания (ПИЗ)**

##### **Задание 1**

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

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

##### **Задание:**

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

##### **Задание 2**

В 2025 году гибкие навыки (soft skills) становятся не менее важными, чем профессиональные компетенции. 87% российских работодателей готовы больше платить управленцам за развитые soft skills (пишет IT Channel News). 87% работодателей считают soft skills важными для бизнеса.

**Задание:**

1. Что такое гибкие навыки?
2. Почему инвестиции в обучение персонала гибким навыкам считаются оправданными?

**Примеры тестовых заданий**

1. Рынок труда в широком смысле – это:
  - а) взаимодействие спроса на труд и его предложения.
  - б) трудовое поведение.
  - в) система отношений в рамках социального мира и согласия между работодателем и наёмным работником.
  
2. Гибкость рынка труда – это:
  - а) скорость адаптации работников.
  - б) условия найма.
  - в) мобильность рабочей силы.
  
3. К основным элементам рынка труда относятся:
  - а) субъекты рынка труда.
  - б) правовые акты, конъюнктура, спрос, предложение.
  - в) все ответы правильные.
  
4. Инфраструктура рынка труда – это:
  - а) внешний рынок труда.
  - б) внутренний рынок труда.
  - с) центры занятости.
  
5. Скрытый рынок труда вызван:
  - а) спадом производства.
  - б) незаконным увольнением.
  - в) сокращениями по соглашению сторон.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек): приведены в п.6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование	Максимальное	Коэффициент веса	Результат контрольной
--------------	--------------	------------------	-----------------------

контрольной точки	количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать обучающийся	контрольной точки	точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,10	10
КТ 2	100	0,10	10
КТ 3	100	0,20	20
КТ 4	100	0,20	20
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

### **КТ – 1.**

#### **Тема 1**

Устный опрос

Доклады.

#### **Тема 2**

Доклады

Практическое исследовательское задание (ПИЗ)

### **КТ-2**

#### **Тема 3**

Устный опрос

Доклады.

### **Тема 4.**

Устный опрос

Практическое исследовательское задание (ПИЗ)

Тестирование

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания устного опроса:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает

	понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
65-84	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
55-64	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0-54	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

## 2. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-25	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-10	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-25	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

## 3. Критерии оценивания ПИЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Качество анализа проблемы Содержание и раскрытие	31-50	Детальное, последовательный анализ проблемы, грамотное применение всех понятий на примере выбранной темы
	16-30	Поверхностный анализ, неточное

применяемых понятий		использование понятий
	0-15	Поверхностный анализ, использование понятий без привязки к проблеме исследования
Достоверность и актуальность информации	16-20	Представленная информация подтверждена ссылками на источники
	0-15	Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники или не подтверждена
Количество выполненных заданий	30	Количество выполненных заданий от 85% до 100%

#### 4. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Количество правильных ответов	0	Количество правильных ответов менее 55%
	25	Количество правильных ответов от 55% до 64%
	50	Количество правильных ответов от 65% до 74%
	75	Количество правильных ответов от 75% до 84%
	100	Количество правильных ответов от 85% до 100%
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения задач открытого типа (кейсов, ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

#### 6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

##### 6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами 3-х заданий различного типа. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (*при необходимости*).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа; тестирование в СДО.

## 6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

### **Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету.**

1. Взаимосвязь и взаимообусловленность управления человеческими ресурсами с эффективным функционированием экономики.
2. Роль управления человеческими ресурсами в системе экономических и социальных наук.
3. Уровни функционирования и управления человеческими ресурсами.
4. Роль труда в жизни человека и общества.
5. Сущность теории «качества трудовой жизни».
6. Количественные и качественные характеристики населения и трудовых ресурсов. Показатели и их измерение.
7. Основные демографические процессы и современная демографическая ситуация в России.
8. Сущность и уровни образования.
9. Цели и содержание общего образования. Общее образование за рубежом.
10. Профессиональная ориентация – цели, задачи, методы, функции.
11. Роль переподготовки, повышения квалификации в условиях рынка труда.
12. Человеческий капитал – суть концепции и его характеристика.
13. Качество рабочей силы и его составляющие.
14. Диагностика потребности в кадрах. Качественные и количественные характеристики.
15. Система переподготовки кадров в условиях массового высвобождения.

### **Примеры практических заданий для промежуточной аттестации**

#### **Практическое задание №1**

В организации активно использовали технологию резерва для продвижения сотрудников и обеспечения качества и преемственности управленческого персонала. Сотрудник X обучался в резерве на занятие конкретной должности руководителя подразделения. Руководство высоко ценило данного сотрудника, его потенциал.

Ситуация сложилась так, что освободилось место одного из заместителей руководителя организации, так как сотрудники, которые обучались в резерве на эту должность к данному времени были переведены на другие руководящие должности или перешли в другие организации. Руководитель решил назначить на данную должность сотрудника X.

Задание:

Правильно ли поступил руководитель организации? Насколько эффективно в организации занимались внутренним рынком труда? Рассмотрите разные варианты развития событий. Спрогнозируйте действия сотрудника X и руководителя организации.

Чем, во всех возможных вариантах развития событий, может помочь менеджер по персоналу?

#### **Практическое задание №2.**

Компания «Дом» долгое время работает на рынке строительства и недвижимости. Анализируя причины ухода с предприятия сотрудников с большим опытом работы, HR-специалисты во главу списка ставят отсутствие перспектив роста. В компании действительно существовала традиция приглашать на новые руководящие позиции кандидатов с рынка труда. После серии обсуждений приняли решение заниматься внутренним рынком труда: внедрить программу

кадрового резерва, включающую отбор и обучение сотрудников., имеющих потенциал роста. Первые резервисты заняли руководящие позиции, были рассмотрены результаты работы их подразделений, и оказалось, что они заметно хуже показателей других руководителей, в том числе недавно нанятых.

Вопросы:

- 1 Какого типа кадровой политики придерживается руководство компании?
- 2 В чем причины сложившейся ситуации и каковы пути решения проблемы?
- 3 Определите ключевые компетенции, которыми должны обладать кандидаты на продвижение в деловой карьере?.
- 4 Как организовать работу на внутреннем рынке труда? Какие внутренние локальные акты и документы нужны для эффективного управления внутренним рынком труда?

**Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:**

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ										
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	<p>1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</p>	<p><b>1. Что понимается под понятием «рынок труда»:</b></p> <p>А) Сфера торговли промышленными товарами  Б) Система отношений между работниками и работодателями  В) Совокупность денежных и кредитных операций  Г) Пространство, где продаются и покупаются услуги</p> <p><b>2. Как называется количество рабочей силы, которую работодатели готовы нанять при определённой зарплате?</b></p> <p>А) Спрос на труд  Б) Предложение труда  В) Численность населения  Г) Уровень занятости</p>										
Задание закрытого типа на установление соответствия	<p>1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитайте оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;</p> <p>список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</p> <p>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</p> <p>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</p>	<p><b>1. Установите соответствие между примерами и видами безработицы, подобрав к каждой позиции первого столбца соответствующую позицию из второго</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Примеры</th> <th>Виды безработицы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Автомобильный комбинат в связи с экономическим кризисом объявил о сокращении штата</td> <td>А) Циклическая Б) Структурная В) Сезонная Г) Фрикционная</td> </tr> <tr> <td>2. После окончания туристического периода часть горничных приморских отелей осталась без работы</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Группа выпускников престижного вуза отказывается от предложений на бирже труда и ждет предложений работы, которая бы их удовлетворяла</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. На производстве электроламповых приборов</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Примеры	Виды безработицы	1. Автомобильный комбинат в связи с экономическим кризисом объявил о сокращении штата	А) Циклическая Б) Структурная В) Сезонная Г) Фрикционная	2. После окончания туристического периода часть горничных приморских отелей осталась без работы		3. Группа выпускников престижного вуза отказывается от предложений на бирже труда и ждет предложений работы, которая бы их удовлетворяла		4. На производстве электроламповых приборов	
Примеры	Виды безработицы											
1. Автомобильный комбинат в связи с экономическим кризисом объявил о сокращении штата	А) Циклическая Б) Структурная В) Сезонная Г) Фрикционная											
2. После окончания туристического периода часть горничных приморских отелей осталась без работы												
3. Группа выпускников престижного вуза отказывается от предложений на бирже труда и ждет предложений работы, которая бы их удовлетворяла												
4. На производстве электроламповых приборов												

		<p>введены новые технологии, позволившие оптимизировать производство и сократить численность работников отрасли</p> <p>5) Известный хирург вынужден был уволиться из-за переезда в другой город и временно остался без работы</p>					
<p><b>2. Установите соответствие между примерами и видами безработицы, которые ее иллюстрируют</b></p>							
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Примеры</th> <th style="width: 50%;">Виды безработицы</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>А). В связи с экономическим кризисом фирмы, производящие товары и услуги, сократили численность персонала</p> <p>Б) Выпускники творческих вузов ищут работу по специальности, не соглашаясь ни на какую другую</p> <p>В) В службе занятости безработные отказываются от рабочих вакансий и просят подобрать работу менеджеров</p> <p>Г) В связи с изменением спроса на энергоресурсы многие шахты закрылись и шахтеры остались без работы</p> <p>Д) Полгода жители городка на морском побережье обслуживают туристов, а в остальное время большинство из них не может найти себе работу</p> </td> <td> <p>1) Циклическая</p> <p>2) Структурная</p> <p>3) Фрикционная</p> <p>4) Сезонная</p> </td> </tr> </tbody> </table>		Примеры	Виды безработицы	<p>А). В связи с экономическим кризисом фирмы, производящие товары и услуги, сократили численность персонала</p> <p>Б) Выпускники творческих вузов ищут работу по специальности, не соглашаясь ни на какую другую</p> <p>В) В службе занятости безработные отказываются от рабочих вакансий и просят подобрать работу менеджеров</p> <p>Г) В связи с изменением спроса на энергоресурсы многие шахты закрылись и шахтеры остались без работы</p> <p>Д) Полгода жители городка на морском побережье обслуживают туристов, а в остальное время большинство из них не может найти себе работу</p>	<p>1) Циклическая</p> <p>2) Структурная</p> <p>3) Фрикционная</p> <p>4) Сезонная</p>		
Примеры	Виды безработицы						
<p>А). В связи с экономическим кризисом фирмы, производящие товары и услуги, сократили численность персонала</p> <p>Б) Выпускники творческих вузов ищут работу по специальности, не соглашаясь ни на какую другую</p> <p>В) В службе занятости безработные отказываются от рабочих вакансий и просят подобрать работу менеджеров</p> <p>Г) В связи с изменением спроса на энергоресурсы многие шахты закрылись и шахтеры остались без работы</p> <p>Д) Полгода жители городка на морском побережье обслуживают туристов, а в остальное время большинство из них не может найти себе работу</p>	<p>1) Циклическая</p> <p>2) Структурная</p> <p>3) Фрикционная</p> <p>4) Сезонная</p>						
<p><b>Задание</b></p> <p>закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<p>1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только</p>	<p><b>1. В стране Z сократилось потребление и экспорт угля, большинство шахт закрылось, десятки тысяч шахтеров потеряли работу. Выберите из приведенного ниже списка характеристики возникшей безработицы:</b></p> <p>А) структурная</p> <p>Б) добровольная</p> <p>В) скрытая</p> <p>Г) фрикционная</p> <p>Д) сезонная</p> <p>Е) массовая</p>	<p><b>2. Выберите верные суждения о безработице и ее</b></p>				

	<p>номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p>	<p><b>видах</b></p> <p>А) Безработица выражается в предложении над спросом на рынке труда</p> <p>Б) Сезонная безработица характерна для экономического кризиса, возникает в результате спада производства</p> <p>В) К последствиям безработицы относят снижение доходов домохозяйства, утрату квалификации работников</p> <p>Г) Структурная безработица отражает изменение спроса на устаревшие и новые профессии</p> <p>Д) Циклическая безработица всегда может быть преодолена работником самостоятельно</p>																		
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	<p><b>1.Расположите в верной последовательности действия сотрудника кадровой службы при приеме на работу работника:</b></p> <table border="1" data-bbox="885 869 1489 1312"> <thead> <tr> <th>Шаги</th> <th>Действие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.</td> <td>Ознакомление с локальными нормативными актами организации</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Обязательный мед.осмотр</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Ознакомительная беседа будущего работника с сотрудником кадровой службы</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Получение от будущего работника необходимых документов</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Принятие решения о приеме на работу</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Беседа с начальником подразделения, куда устанивается работник</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>Тестирование</td> </tr> <tr> <td>8.</td> <td>Заключение трудового договора</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>2.Алгоритм разработки модели управления мотивацией профессиональной деятельности государственных служащих представляется следующим образом:</b></p> <p>А) проведение мотивационного аудита</p> <p>Б) согласование целей государственной службы с целеполаганием оцениваемых служащих — оценка организационных ресурсов государственной структуры;</p> <p>В) разработка принципов стимулирования и критериев мотивирующей организации служебной деятельности;</p> <p>В) разработка системы диагностики потребностей и мотивов профессиональной деятельности;</p> <p>Г) разработка системы вознаграждений и наказаний;</p> <p>Д) оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием профессиональной деятельности</p>	Шаги	Действие	1.	Ознакомление с локальными нормативными актами организации	2.	Обязательный мед.осмотр	3.	Ознакомительная беседа будущего работника с сотрудником кадровой службы	4.	Получение от будущего работника необходимых документов	5.	Принятие решения о приеме на работу	6.	Беседа с начальником подразделения, куда устанивается работник	7.	Тестирование	8.	Заключение трудового договора
Шаги	Действие																			
1.	Ознакомление с локальными нормативными актами организации																			
2.	Обязательный мед.осмотр																			
3.	Ознакомительная беседа будущего работника с сотрудником кадровой службы																			
4.	Получение от будущего работника необходимых документов																			
5.	Принятие решения о приеме на работу																			
6.	Беседа с начальником подразделения, куда устанивается работник																			
7.	Тестирование																			
8.	Заключение трудового договора																			

		служащих Е) оценка удовлетворенности профессиональной служебной деятельности;
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	<b>1. К причинам неравенства заработной платы в одной и той же профессии в условиях конкуренции не относятся:</b> А) Возраст работника. Б) Различие личностных качеств работника В) Отсутствие абсолютной мобильности работника Г) Наплыв нелегальных иммигрантов
		<b>2. На рынке труда продают;</b> А) способность людей к труду Б) работников определенных профессий В) рабочие места
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитайте текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	1. Назовите и проиллюстрируйте конкретными примерами любые три фактора, определяющие существенные различия в уровнях заработной платы работников 2. Рассмотрите количественные и качественные показатели эффективности занятости

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где</i>	30-39

<p><i>студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i></p>	
<p><i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i></p>	20-29
<p><i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i></p>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для решения задач открытого типа (кейсов, ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование калькулятора; программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

## **7. Методические материалы по освоению дисциплины**

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим

закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных форм проведения занятий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Цель данной формы проведения занятий: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. В ходе этой работы дополнительно решаются следующие задачи: развитие навыков общения и взаимодействия в группе, формирование ценностно-ориентационного единства группы, поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения. Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного

времени. Основной этап – проведение обсуждения творческого задания. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

В качестве самостоятельной работы студентами выполняется семестровая работа по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе по всем темам. Рекомендуется выбрать организационно-техническую систему. Перед выполнением задания по теме 1 выбранную систему необходимо согласовать с преподавателем. При выполнении заданий по темам могут использоваться представленные студентом материалы по предыдущим темам. Выполненная семестровая работа представляется студентом на открытой защите на промежуточной аттестации.

## **8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### **8.1. Основная литература**

1. Амозова, Л.М. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / Амозова Л. Н., Барков С. А., Гавриленко О. В., Дорохина О. В., Зубков В. И. и др. ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с. (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17970-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534070>
2. Бажутин, И. С. Рынок труда : учебное пособие / И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1187-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108244.html>
3. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова - Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 270 с. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512228>
4. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537611>
5. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540825>
6. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов- 4-е изд. Дополненное и переработанное./ Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, Л. С. Бабынина

- - Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 707 с. Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/555567>

7. Яковлева. Е.Б. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536536>

## 8.2. Дополнительная литература

1. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 287 с. URL: <https://idp.nwira.ru:2920/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C>
2. Берестова Л.И. Социальная политика: учебное пособие. 2-е изд., доп. / Л.И. Берестова. — М.: ИД «Юриспруденция», 2015.
3. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015.
4. Стрельникова Л. А., Лембрикова М. М. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiyatsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-protsessom-podbora-personala>
5. Тихонов А. И. Аутплейсмент как эффективный инструмент смягчения последствий увольнений на российском рынке труда // Образование. Наука. Научные кадры. 2020. № 2. URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/autpleysment-kak -effektivnyy-instrumentsmyagcheniya-posledstviy-uvolneniy-na-rossiyskom-rynke-truda](https://cyberleninka.ru/article/n/autpleysment-kak-effektivnyy-instrumentsmyagcheniya-posledstviy-uvolneniy-na-rossiyskom-rynke-truda)

## 7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации

## 7.4. Интернет-ресурсы

1. e-Library.ru [Электронный ресурс]: Научная электронная библиотека. — URL: <http://elibrary.ru/>
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. — URL: <http://cyberleninka.ru/>
3. Правовая система «Гарант-Интернет» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http:// www.garweb.ru](http://www.garweb.ru).
4. Правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http:// www.consultantr.ru](http://www.consultantr.ru).
5. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс» [http:// www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)

6. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью  
[http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)

7. Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»  
[http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)

8. Статьи из журналов и статистических изданий Ист Вью  
[http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page\\_id=76](http://www.nwapa.spb.ru/index.php?page_id=76)

#### 7.5. Иные источники

Не используются

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях