

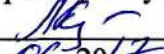
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.08.2017 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Рынок труда»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк  
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Рынок труда» для студентов 4 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,  
разработчик: доцент, к.э.н., доцент Л.С. Ляхова

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК  А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой  А.М. Стадник

**1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)**

Цель изучения учебной дисциплины является изучение теории и практики функционирования рынка труда как важнейшей социально-экономической сферы, экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда, методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами, их развитием, формированием человеческого капитала.

**Карта компетенций**

Код компетенции	Содержание компетенция	Ожидаемые результаты обучения
1	2	3
ПК-2	знанием методов проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга и умением применять их на практике;	<i>Знать</i> методы проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда; основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала <i>Уметь</i> Осуществлять мониторинг и оценку конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда <i>Владеть</i> навыками проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда
ПК-10	навыками анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда, расчета системы показателей статистики рынка труда и умением применять их на практике;	<i>Знать</i> Методику и порядок проведения анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда расчета системы показателей статистики рынка труда <i>Уметь</i> осуществлять анализ и мониторинг спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда; использовать систему показателей статистики рынка труда для соответствующего анализа и мониторинга <i>Владеть</i> навыками анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда расчета системы показателей статистики рынка труда
ПК-11	навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала	<i>Знать</i> Основные методы и методику анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала <i>Уметь</i> Применять оптимальные методы и методику анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала <i>Владеть</i> навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала

## **Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине.**

### ***Знать:***

- структуру, механизм функционирования и особенности рынка труда;
- виды и сегменты рынка труда;
- ключевые модели предложения и спроса на труд, концепции равновесия на рынке труда, факторы спроса и предложения;
- понятия занятости как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики, теории занятости населения;
- механизм регулирования рынка труда;
- роль оплаты труда в структуре рынка рабочей силы, понятие социальной защиты на рынке труда;
- роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда;
- роль процессов воспроизводства трудового потенциала отраслей и регионов;

### ***Уметь:***

- оценить:
- гибкость рынка труда;
- демографическую составляющую функционирования рынка труда;
- инвестиции в развитие профессионально-квалификационного потенциала рынка труда.
- анализировать трудовые потоки в системе функционирования циркулирующего рынка труда.

### ***Владеть (навыки и/или опыт деятельности):***

- современными технологиями анализа ситуации, складывающейся на рынке труда;
- методами регулирования занятости и сокращения безработицы.

## **2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы**

В соответствии с утвержденным учебным планом дисциплина «Рынок труда» относится к базовой части профессионального цикла.

### **2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося**

Для успешного изучения данной дисциплины студенту потребуются знания и умения, полученные в результате изучения таких дисциплин как: «Макроэкономика», «Микроэкономика», которая раскрывает сущность человеческого ресурса, как основного фактора производства.

Вопросы, связанные с анализом ситуации на рынке труда и разработкой рекомендаций по ее регулированию, тесно переплетаются с программными вопросами дисциплин «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Качество и уровень жизни населения», «Государственное регулирование экономики», «Демография», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Социальная политика в сфере труда».

Используются также основные положения, подходы и приемы «Социально-экономической статистики».

### **2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:**

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Рынок труда», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными

дисциплинами как «Организация и нормирование труда», «Планирование и статистика труда», а также для прохождения преддипломной практики.

### 3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр №7	Семестр №7
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>5,5</b>	<b>198</b>	<b>198</b>	<b>Количество часов на вид работы:</b>	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>				<b>56</b>	<b>16</b>
В том числе:					
Лекции				<b>28</b>	<b>8</b>
Семинарские занятия				<b>28</b>	<b>8</b>
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>				<b>142</b>	<b>182</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

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

#### 4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. Труд и рабочая сила. Трудовые ресурсы как экономическая категория</b>										
Тема 1.1. Трудовые ресурсы и Производство рабочей силы.	2			10	12				12	12
Тема 1.2. Трудовой потенциал. Экономически активное население			2	10	12				12	12
Тема 1.3. Формирование спроса и предложения труда	2		2	8	12				12	12
<b>Итого по разделу 1:</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>28</b>	<b>36</b>				<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 2. Теоретические основы функционирования рынка труда</b>										
Тема 2.1. Рынок труда: его	2		2	8	12	2		2	8	12

Наименование раздела, темы дисциплины (модуля)	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
элементы и функции										
Тема 2.2. Модели рынков труда	2		2	8	12				12	12
Тема 2.3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда	2		2	8	12				12	12
<b>Итого по разделу 2:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 3. Исследование и регулирование рынка труда</b>										
Тема 3.1. Механизм саморегулирования рынка труда	2		2	8	12				12	12
Тема 3.2. Гибкий рынок труда	2		2	8	12				12	12
Тема 3.3. Исследование и регулирование рынка труда	2		2	8	12	2		2	8	12
<b>Итого по разделу 3:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 4. Занятость и безработица как социально-экономическое явление</b>										
Тема 4.1. Занятость населения. Государственное регулирование	2		2	8	12	2		2	8	12
Тема 4.2. Безработица. Регулирование безработицы	2		2	8	12				12	12
Тема 4.3. Социальные гарантии и компенсации	2		2	8	12				12	12
<b>Итого по разделу 4:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>32</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 5. Механизм функционирования рынка труда</b>										
Тема 5.1. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства	2		2	14	18				18	18
Тема 5.2. Международная организация труда (МОТ)	2		2	14	18				18	18
Тема 5.3. Государственная система управления трудовыми ресурсами	2		2	14	18	2		2	14	18
<b>Итого по разделу 5:</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>42</b>	<b>54</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>50</b>	<b>54</b>
<b>Всего</b>	<b>28</b>		<b>28</b>	<b>142</b>	<b>198</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>182</b>	<b>198</b>

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий			
				Кол-во часов	
		0	3		
1	2	3		4	5
<b>Раздел 1. Труд и рабочая сила. Трудовые ресурсы как экономическая категория</b>					
Тема 1.2.	- Трудовой потенциал:	<b>Семинарское занятие №1:</b>			

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Трудовой потенциал. Экономически активное население	физическая, интеллектуальная (квалификационная), социальная составляющие - Виды трудового потенциала - Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): уровень образования, индекс средней ожидаемой продолжительности жизни, индекс ВВП - Экономически активное население	1. Трудовой потенциал: физическая, интеллектуальная (квалификационная), социальная составляющие. Виды трудового потенциала 3. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): уровень образования, индекс средней ожидаемой продолжительности жизни, индекс ВВП 4. Экономически активное население	2	
Тема 1.3. Формирование спроса и предложения труда	- Понятие спроса на рабочую силу. - Индивидуальный спрос на рабочую силу. - Совокупный спрос на рабочую силу.  - Структура спроса на рабочую силу - Простая и расширенная модели спроса на труд - Спрос на труд отрасли и рынка - Эффекты масштаба и замещения в спросе на труд - Эластичность спроса на труд и законы производного спроса - Предложение труда: сущность и формы - Простая модель индивидуального предложения труда - Индивидуальные и семейные решения трудоспособного населения об участии в предложении труда - Эффекты при изменении масштабов предложения труда	<b>Семинарское занятие №2:</b>  1. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования 2. Простая и расширенная модели спроса на труд 3. Предложение труда: сущность и формы. Модели предложения труда	2	
<b>Раздел 2. Теоретические основы функционирования рынка труда</b>				
Тема 2.1.	- Понятия «рынок» и «рынок	<b>Семинарское занятие №3:</b>		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
				Кол-во часов
		0	3	
1	2	3	4	5
Рынок труда: его элементы и функции	<p>труда».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- История формирования теории рынка труда</li> <li>- Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура</li> <li>- Основные характеристики развитости рынка труда</li> <li>- Равенство сторон в производственном отношении «работник-работодатель</li> <li>- Общественное признание уникальной ценности человеческого труда</li> <li>- Регулирования отношений в области труда</li> <li>- Условия развития отношений «работник – работодатель</li> </ul>	<p>1. Теоретические подходы к определению понятия «рынок труда».</p> <p>2. Теории рынка труда</p> <p>3. Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура, основные характеристики развитости рынка труда</p>	2	2
Тема 2.2. Модели рынков труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Модель чисто конкурентного рынка труда</li> <li>- Монополистический рынок труда</li> <li>- Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов</li> <li>- Национальные модели рынков труда:</li> <li style="padding-left: 20px;">Японская модель;</li> <li style="padding-left: 20px;">Модель США;</li> <li style="padding-left: 20px;">Шведская модель;</li> <li style="padding-left: 20px;">Российская модель</li> </ul>	<p><b>Семинарское занятие №4:</b></p> <p>1. Модель чисто конкурентного рынка труда</p> <p>2. Монополистический рынок труда</p> <p>3. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов</p> <p>4. Национальные модели рынков труда</p>	2	
Тема 2.3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Типы рынков труда</li> <li>- Разновидности рынков труда</li> <li>- Открытый рынок труда</li> <li>- Скрытый рынок труда</li> <li>- Сегментация рынка труда</li> <li>- Факторы формирования рынка труда:</li> <li style="padding-left: 20px;">экономические факторы</li> <li style="padding-left: 20px;">демографические факторы</li> <li style="padding-left: 20px;">социальные факторы и условия территории</li> <li style="padding-left: 20px;">организационные факторы</li> </ul>	<p><b>Семинарское занятие №5:</b></p> <p>1. Типы рынков труда Взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков труда</p> <p>2. Разновидности рынков труда. Сегментация рынка труда</p> <p>3. Факторы формирования рынка труда</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Экономические факторы</li> <li>Демографические факторы</li> <li>Социальные факторы и условия территории</li> <li>Организационные факторы</li> </ul>	2	



Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
<b>Раздел 3. Исследование и регулирование рынка труда</b>				
Тема 3.1. Механизм саморегулирования рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Теоретические основы саморегулирования рынка труда.</li> <li>- Классическая модель саморегулирования рынка труда.</li> <li>- Неоклассическая модель.</li> <li>- Монетаристская модель.</li> <li>- Институционалистская концепция</li> <li>- Марксистская теория.</li> <li>- Кейнсианская концепция</li> </ul> <p>Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Законы Хикса-Маршала.</li> </ul> <p>Перекрестная эластичность спроса на труд.</p>	<b>Семинарское занятие №6:</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Теоретические основы саморегулирования рынка труда</li> <li>2. Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда.</li> <li>3. Законы Хикса-Маршала.</li> </ul> <p>Перекрестная эластичность спроса на труд.</p>	2	
Тема 3.2. Гибкий рынок труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие жесткости и гибкости рынка труда</li> <li>- Гибкость издержек на рабочую силу</li> <li>- Гибкость форм занятости и использования рабочего времени</li> <li>- Нестандартные формы занятости</li> <li>- Нестандартные формы рабочего времени</li> <li>- Географическая и профессиональная мобильность рабочей силы как элемент гибкости рынка труда</li> <li>- Оценка уровня мобильности рабочей силы</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №7:</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие жесткости и гибкости рынка труда.</li> <li>Мероприятия по усилению гибкости рынка труда</li> <li>2. Гибкость издержек на рабочую силу</li> <li>3. Географическая и профессиональная мобильность рабочей силы как элемент гибкости рынка труда</li> </ul>	2	
Тема 3.3. Исследование и регулирование рынка труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Методы исследования рынка труда.</li> <li>- Государственное регулирование рынка труда</li> <li>- Государственное регулирование спроса на труд</li> <li>- Меры государственной политики: активная и пассивная политика</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №8:</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Методы исследования рынка труда: системный анализ, комплексный подход, факторный анализ, линейное программирование.</li> <li>2. Структура существующих рабочих мест, их качественные характеристики. Тенденции в занятости этих мест</li> <li>3. Меры государственной политики: активная и пассивная политика</li> </ul>	2	2

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
				Кол-во часов
		0	3	
1	2	3	4	5
<b>Раздел 4. Занятость и безработица как социально-экономическое явление</b>				
Тема 4.1 Занятость населения. Государственное регулирование	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Занятость: определение, виды</li> <li>- Статус занятости.</li> <li>- Виды занятости</li> <li>- Структура занятого населения</li> <li>- Методы воздействия на занятость.</li> <li>- Фонд занятости.</li> <li>- Государственное регулирование занятости</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №9:</b> 1. Занятость населения: определение, классификация занятого населения 2. Виды занятости 3. Государственное регулирование занятости	2	2
Тема 4.2 Безработица. Регулирование безработицы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Безработица: понятие, характеристики</li> <li>- Типы безработицы</li> <li>- Формы безработицы и их характеристика</li> <li>- Причины и виды безработицы, социально-экономическая оценка и последствия</li> <li>- Показатели безработиц</li> <li>- Уровень официально зарегистрированной безработицы</li> <li>- Уровень общей безработицы</li> <li>- Удельный вес зарегистрированной безработицы в общем числе безработных</li> <li>- Коэффициент напряжённости на рынке труда</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №10:</b> 1. Безработица: понятие, характеристики. Типы безработицы Характер и причины современной безработицы 2. Социально-экономическая оценка и последствия 3. Показатели безработицы	2	
Тема 4.3 Социальные гарантии и компенсации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Социальные гарантии в сфере занятости</li> <li>- Дополнительные социальные гарантии</li> <li>- Гарантии и компенсации для безработных</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №11:</b> 1. Социальные гарантии в сфере занятости 2. Дополнительные социальные гарантии 3. Гарантии и компенсации для безработных	2	
<b>Раздел 5. Механизм функционирования рынка труда</b>				
Тема 5.1 Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Мобильность рабочей силы</li> <li>- Миграция рабочей силы: сущность, виды, причины</li> <li>- Миграционная политика государства</li> </ul>	<b>Семинарское занятие №12:</b> 1. Мобильность трудовых ресурсов: социально-профессиональная, территориальная 2. Миграция: сущность, виды, причины 3. Миграционная политика государства	2	

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Тема 5.2 Международная организация труда (МОТ)	- Определение международной организации труда - История МОТ. Цели МОТ. Пути достижения целей МОТ - Структура международной организации труда - Роль международной организации труда в развитии социально-трудовых отношений	<b>Семинарское занятие №13:</b>		
		1. Определение международной организации труда (МОТ) 2. Структура МОТ 3. Конвенции МОТ 4. Роль МОТ в развитии социально-трудовых отношений	2	
Тема 5.3. Государственная система управления трудовыми ресурсами	- Программно-нормативная регламентация управления трудовыми ресурсами - Состав основных органов и организаций в сфере управления трудовыми ресурсами - Законодательное и информационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами	<b>Семинарское занятие №14:</b>		
		1. Программно-нормативная регламентация управления трудовыми ресурсами 2. Состав основных органов и организаций в сфере управления трудовыми ресурсами 3. Законодательное и информационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами	2	2

## 5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

1. Данилишина, В.А. Исследование рынка труда в Донецкой Народной Республике / В.А. Данилишина, Л.С. Ляхова // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика : материалы международной научно-практической конференции преподавателей и аспирантов (28-29 ноября 2017 г.). – Донецк, 2017. – С. 290-294

2. Киселёва, А.А. Роль государственной службы занятости в регулировании процессов на рынке труда / А.А. Киселёва, Л.С. Ляхова // Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 3 (7): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 26-40.

3. Ильина, Л.О. Рынок труда и управление человеческими ресурсами / Л.О. Ильина. – М.: Высшее образование, 2008. – 416 с.

4. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

5. Кострова, Д.А. Пути сокращения безработицы / Д.А. Кострова, Л.С. Ляхова // Современные технологии управления персоналом : материалы круглого стола , 30 ноября 2017 года, г. Донецк, ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – Донецк : ДонАУиГС, 2018. – С. 89-93

6. Ляхова, Л.С. Учебно-методический комплекс дисциплины «Рынок труда» [Электронная версия]. – Донецк: ДонАУиГС, 2017

7. Ляхова, Л.С. Механизмы социализации государственной экономической политики в сфере занятости/ Л.С. Ляхова // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: сборник материалов междунар. науч.-практ. конференции преподавателей и аспирантов 28-29 ноября 2017 г. - Донецк; ДонАУиГС, 2018. - С. 58-61

8. Ляхова, Л.С. Управление трудовой миграцией населения / Л.С. Ляхова, Ю.С. Дяк // Современные технологии управления персоналом : материалы круглого стола , 30 ноября 2017 года, г. Донецк, ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». – Донецк : ДонАУиГС, 2018. – С. 57-63

9. Смирнов С.Н. Основные направления развития трудового потенциала территории / С.Н. Смирнов // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: сборник материалов междунар. науч.-практ. конференции преподавателей и аспирантов 28-29 ноября 2017 г. - Донецк; ДонАУиГС, 2018. - С. 95-98

### **Перечень контрольных вопросов для самоподготовки**

1. Каково содержание понятий «труд» и «рабочая сила»?
2. Раскройте содержание понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал».
3. Назовите качественные и количественные характеристики трудового потенциала.
4. В чём заключается сущность концепции человеческого капитала?
5. Каковы цели, интересы и потребности субъектов на рынке труда?
6. По каким характеристикам можно судить о развитости рынка труда?
7. Как происходит взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков труда?
8. Охарактеризуйте гибкий рынок труда.
9. В чём заключаются особенности формирования рынка труда в условиях кризиса?
10. Каким образом меняется действие факторов формирования рынка труда в условиях экономического роста?
11. Назовите факторы, определяющие спрос на труд.
12. Объясните эффект масштаба и эффект замещения по отношению к спросу на труд.
13. Каковы основные виды занятости?
14. Какие показатели позволяют измерить эффективную занятость?
15. Что понимается под вторичной, занятостью?
16. В каких формах осуществляется социальное партнерство в области занятости населения?

### **5.2. Перечень основной учебной литературы**

1. Волкова, О.В. Ринок праці : навч. посіб. для студ. : рек. м-вом освіти і науки України / О.В. Волкова. — К. : Центр учбової літератури. - 2007. — 624 с.

2. Ермолаева, С.Г. Рынок труда : учебное пособие / С.Г. Ермолаева.— Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://elar.urfu.ru/>

3. Костюк, Л.Д. Рынок труда: Учебное пособие для подготовки бакалавров / Л.Д. Костюк. – М.: МИИТ, 2013. – 161 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ml.miit-ief.ru/>

4. Мрачковский, А.Е. Рынок труда: учеб. пособие / А. Е. Мрачковский, А. А. Михайлов. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2011. – 100 с.

5. Одегов, Ю.Г., Рынок труда (практическая макроэкономика труда): Учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лулева. - Издательство: Альфа-Пресс, 2007. – 187 с.

- 6.Рофе, А.И. Рынок труда : учебник / А.И. Рофе. — Москва : КноРус, 2016. — 259 с. [Электронный ресурс]. – режим доступа: <https://www.book.ru/book/917895>
- 7.Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева, В.А. Базжина, О.В. Вередюк; под ред. Е. Б. Яковлевой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 219 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://absopac.rea.ru/>
- 8.Рынок труда: учебник / под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина.- М.: Изд-во «Экзамен», 2007. – 240 с.
- 9.

### **5.3. Перечень дополнительной литературы**

- 1.Баркалов, С.А. Индивидуальные стратегии предложения труда: теория и практика / С.А. Баркалов, Д.А. Новиков, С.С. Попов. - М.: ИПУ РАН, 2002, 198 с.
- 2.Волгин, Н.А. Оплата труда: проблемы ее регулирования / Н.А.Волгин. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 128 с.
- 3.Волгин, Н.А. Оплата труда: Японский опыт и Российская практика. Учебное пособие / Н.А. Волгин, О.Н. Волгина. – М.: «Дашков и К», 2004. – 145 с.
- 4.Ганич,, Я.В. Рынок труда: Учебное пособие / Я.В. Ганич, О.Г. Огий. - Петропавловск-Камчатский: КамчатГТУ, 2006. – 254 с.
- 5.Генкин, Б.М. Экономика и социология труда. – М.: Норма, 2000. – 345 с.
- 6.Иванова, В.Н., Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 215 с.
- 7.Кирсанов К.А., Буянов В.М., Михайлов Л.М. Теория труда. – М.: Экзамен, 2003.
- 8.Костин, Л.А. Международная организация труда / Л.А. Костин. – М.: Экзамен, 2002. – 187 с.
- 9.Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: Учебник. / В.А. Павленков Издательство МГУ, 2004. – 256 с.

## **6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]/ <http://www.biblioclub.ru/>
2. Кадровый портал «Кадровик.ру» [Электронный ресурс]/ <http://www.kadrovik.ru>
3. Институт профессионального кадровика [Электронный ресурс]/ <http://profkadrovik.ru/>

## **7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

### **7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

### **7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)**

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

### **7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)**

Информационные справочные системы не используются

## 8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

### 8.1. Виды промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений) с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация в форме *экзамена* позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляется в устной форме.

#### Перечень вопросов к экзамену

1. История развития отношения к работникам
2. Показатели трудовых ресурсов
3. Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы
4. Трудовой потенциал и его виды
5. Экономически активное население
6. Экономически неактивное население
7. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования
8. Простая и расширенная модели спроса на труд
9. Предложение труда: сущность и формы
10. Модели предложения труда
11. Понятия «рынок» и «рынок труда». История формирования теории рынка труда
12. Особенности функционирования рынка труда
13. Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура
14. Основные характеристики развитости рынка труда
15. Модель чисто конкурентного рынка труда
16. Монополистический рынок труда
17. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов
18. Национальные модели рынков труда
19. Типы рынков труда
20. Разновидности рынков труда
21. Сегментация рынка труда
22. Факторы формирования рынка труда
23. Охарактеризуйте основные подходы к теоретическому обоснованию механизма саморегулирования рынка труда
24. Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда.
25. Законы Хикса-Маршала. Перекрестная эластичность спроса на труд.
26. Понятие жесткости и гибкости рынка труда
27. Гибкость форм занятости и использования рабочего времени
28. Гибкость издержек на рабочую силу
29. Методы исследования рынка труда
30. Государственное регулирование рынка труда
31. Государственное регулирование спроса на труд
32. Меры государственной политики: активная и пассивная политика
33. Занятость населения: определение, классификация занятого населения
34. Виды занятости населения
35. Государственное регулирование занятости населения
36. Безработица: понятие, характеристики
37. Показатели безработицы
38. Виды безработицы и их характеристика
39. Причины безработицы, социально-экономическая оценка и последствия

40. Порядок и условия признания граждан безработными в Донецкой Народной Республике
41. Социальные гарантии в сфере занятости
42. Дополнительные социальные гарантии
43. Гарантии и компенсации для безработных
44. Мобильность рабочей силы
45. Миграция рабочей силы: сущность, виды, причины
46. Миграционная политика государства
47. Определение и структура Международной организации труда
48. Роль Международной организации труда в развитии социально-трудовых отношений
49. Состав основных органов и организаций в сфере управления трудовыми ресурсами
50. Законодательное и информационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами

## 8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине (текущая успеваемость)	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,49	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии, но со значительным количеством недостатков (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 40%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

### 8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

#### 8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

##### *Типовые контрольные задания*

#### **1. Контрольная работа**

##### **Тема 4.2 Безработица. Регулирование безработицы**

#### **Вариант 1.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Безработица: понятие, характеристики

*Задание 2. Выполнить практическое задание*

Рассчитайте коэффициент безработицы в пересчете на эквивалент полного рабочего времени, используя данные таблицы

Таблица 1

Название показателя	Значение показателя, тыс. чел.
Количество занятых полное рабочее время	5600
Количество безработных, которые ищут работу на полное рабочее время	96
Количество безработных, которые ищут работу на не полное рабочее время	34
Количество вынужденно занятых неполное рабочее время	109
Количество добровольно занятых неполное рабочее время	68

#### **Вариант 2.**

*Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.*

Формы безработицы и их характеристика

*Задание 2. Выполнить практическое задание*

Рассчитайте уровень безработицы, по методике, предусмотренной современной экономической литературой, если количество безработных составляет 85 тыс. чел., количество трудоспособного населения – 450 тыс. чел., количество занятых – 385 тыс.чел.

#### **Критерии оценки:**

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении заданий и задач;



– обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

### **Описание шкалы оценивания для коллоквиума и контрольной работы**

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

## **2. Доклад, сообщение**

### **Тема 4.1 Занятость населения. Государственное регулирование**

#### ***Темы для докладов***

1. Тенденции занятости населения (на примере конкретного региона).
2. Формы занятости населения, уровень и масштабы занятости.
3. Занятость различных социальных групп населения.
4. Принципы и методы регулирования занятости

#### **Критерии оценки**

актуальность;  
 владение материалом;  
 культура речи;  
 краткость;  
 логичность и убедительность.

## **3. Тест**

### **Тестовые задания**

***Выберите верный ответ на вопрос***

## **Раздел 4. . Занятость и безработица как социально-экономическое явление**

***1. Распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства это***

- а) виды занятости

- б) формы занятости
- в) вторичная занятость
- г) первичная занятость

2. Часть экономически активного населения, которая хочет работать, ищет работу, но не может ее найти в определенное время (на конкурентной основе) на конкретной территории это .

- а) безработное население
- б) занятое население
- в) экономически активнее население
- г) трудоспособное население

3. Безработица, которая порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы, это

- а) добровольная безработица
- б) фрикционная безработица
- в) структурная безработица
- г) институциональная безработица

4. Организационно-правовые способы, условия трудоустройства, различающиеся нормами правового регулирования продолжительности и режимов рабочего, регулярностью трудовой деятельности, местом выполнения работы, статусом деятельности это

- а) виды занятости
- б) формы занятости
- в) вторичная занятость
- г) первичная занятость

5. Безработица, которая связана с добровольной сменой работы по причинам: поиск более высокого заработка или более престижной работы, более благоприятных условий труда это:

- а) фрикционная безработица
- б) институциональная безработица
- в) структурная безработица
- г) добровольная безработица

6. Безработное состояние включает в себя критерии:

- а) отсутствие работы или самозанятости
- б) готовность и способность работать в данное время
- в) осуществление практических шагов по поиску работы
- г) все три критерия

7. Безработица, которая вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства, это

- а) добровольная безработица
- б) фрикционная безработица
- в) структурная безработица
- г) институциональная безработица

8. Согласно закону Оукена, превышение фактического уровня безработицы над естественным на 1 % ведет к отставанию фактического объема ВВП от потенциального на

- а) 2,5 %
- б) 4%
- в) 3%
- г) 5%.

9. Величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработных на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этот период трудоустроены это:

- а) продолжительность безработицы
- б) уровень безработицы
- в) уровень занятости
- г) внешняя форма проявления безработицы

10. Безработица, которая возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам не желает работать, это (Добровольная)

- а) фрикционная безработица
- б) институциональная безработица
- в) структурная безработица
- г) добровольная безработица

Правильный ответ на тестовое задание оценивается в 5 баллов

по 0,5 баллов за каждый правильный ответ.

### **8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности**

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области рынка труда, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы экзаменационного билета.

Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, и по итогам проведения экзамена.

### **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.)
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.)
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.)
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.)
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.)
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.)

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

*Устный ответ* на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

*Дополнение* – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

*Устный доклад* предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

*Дополнительное сообщение* – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

*Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий* – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

*Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений* – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

*Письменная работа* – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Рынок труда» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической

работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и итоговому тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ДонАУиГС и других научных учреждений.

#### **10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющимся в ДонАУиГС.

#### **11. Иные сведения и (или) материалы**

#### **СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

[Название дисциплины]

дисциплина

[Код и наименование направления подготовки/специальности/профиль]

направление подготовки/специальность

**ДОПОЛНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**ИЗМЕНЕНО** (с указанием раздела РПУД)

**УДАЛЕНО** (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

дата