

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Современный рынок труда

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление креативным персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.01.01 Современный рынок труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	<p>ПК-3.1: ИПК-3.1. Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.</p> <p>ПК-3.2: ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК-3.3: ИПК-3.3. Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты.</p>	<p>ПК-3.1:</p> <p>Знать современную систему управления персоналом</p> <p>Уметь выстраивать администрирование работы с персоналом</p> <p>Владеть навыками администрирования работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления.</p> <p>ИПК-3.2. Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>ПК-3.2:</p> <p>Знать делопроизводство управления персоналом</p> <p>Уметь проводить мероприятия по управлению персоналом, готовить для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p> <p>Владеть навыками организации и проведения мероприятий по управлению персоналом, готовить для их обеспечения соответствующие нормативные документы.</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>

		<p>ПК-3.3:</p> <p>Знать делопроизводство управления персоналом</p> <p>Уметь проводить мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов</p> <p>Владеть навыками оценки результативности проведенных мероприятий</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации</p>	<p>ПК-4.1: ИПК-4.1. Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях.</p> <p>ПК-4.2: ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности</p> <p>ПК-4.3: ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.</p>	<p>ПК-4.1:</p> <p>Знать принципы планирования управления персоналом</p> <p>Уметь планировать численность и состав персонала организации</p> <p>Владеть навыками планирования численность и состав персонала организации</p> <p>ПК-4.2:</p> <p>Знать функции управления персоналом</p> <p>Уметь анализировать функции управления персоналом</p> <p>Владеть навыками анализа функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.</p> <p>ПК-4.3:</p> <p>Знать функции управления персоналом</p> <p>Уметь соотносить функции управления персоналом и планы организации</p> <p>Владеть навыками анализа функций управления персоналом по критериям качества и эффективности и соотношения с планами организации</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Задания</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p>
<p>ПК-8: Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации</p>	<p>ПК-8.1: ИПК-8.1. Понимает системные принципы изучения управления персоналом в организации, анализирует на их основе</p>	<p>ПК-8.1:</p> <p>Знать системные принципы изучения управления персоналом в организации</p> <p>Уметь выделять и</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Задания</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Тест</p> <p>Контрольные вопросы</p>

	<p>внутренние и внешние факторы управления персоналом.</p> <p>ПК-8.2: ИПК-8.2.</p> <p>Применяет методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации, оценивает их значение для реализации тех или иных функций управления персоналом</p> <p>ПК-8.3: ИПК-8.3.</p> <p>Разрабатывает предложения по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками.</p>	<p>ранжировать факторы внешней и внутренней среды объекта</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>ПК-8.2:</p> <p>Знать методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации,</p> <p>Уметь применять методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p> <p>ПК-8.3:</p> <p>Знать методы изучения и анализа внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Уметь определять роль внутренних и внешних факторов управления персоналом в организации</p> <p>Владеть навыками разработки предложений по организации управления персоналом на основе изучения роли тех или иных внутренних или внешних факторов управления персоналом для осуществления профессиональной деятельности работниками</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	3	3
Часов по учебному плану	108	108

в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	12
- КСР	2	2
самостоятельная работа	38	81
Промежуточная аттестация	36 экзамен	9 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0
Тема 1. Виды, сегменты и гибкость рынка труда.	3.5	7	0.5	0.5	1	0.5	1.5	1	2	6
Тема 2. Основные модели предложения труда и спроса на труд	4.5	6.5	0.5	0	1	0.5	1.5	0.5	3	6
Тема 3. Функционирование рынка труда	5.5	7.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	3	6
Тема 4. Особенности рынка труда в развитых странах и в современной России.	5.5	8.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	3	7
Тема 5. Занятость и безработица на рынке труда	5.5	7	0.5	0	2	1	2.5	1	3	6
Тема 6. Государственное регулирование рынка труда.	5.5	7.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	3	6
Тема 7. Инфраструктура рынка труда	5.5	7.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	3	6
Тема 8. Рекрутмент в системе управления персоналом организации	5.5	7	0.5	0	2	1	2.5	1	3	6
Тема 9. Рекрутмент в системе управления персоналом организации	6	7	1	0	2	1	3	1	3	6
Тема 10. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов, инструменты классического рекрутмента	5.5	8.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	3	7
Тема 11. Методы отбора и оценки кандидатов	6	7.5	1	0.5	2	1	3	1.5	3	6
Тема 12. Разновидности временного найма	5.5	7	0.5	0	2	1	2.5	1	3	6
Тема 13. Методы отбора и оценки рекрутинговых компаний	6	8.5	1	0.5	2	1	3	1.5	3	7
Аттестация	36	9								
КСР	2	2					2	2		
Итого	108	108	8	4	24	12	34	18	38	81

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Современный рынок труда" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2202>).

Иные учебно-методические материалы: ФОС

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Ценности в сфере труда: особенности и факторы.
2. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Англо-американская модель рынка труда.
2. Континентально-европейская модель рынка труда.
3. Шведская модель рынка труда.
4. Китайская модель рынка труда.
5. Японская модель рынка труда.
6. Российская модель рынка труда.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-8

1. Экономическая рента на российском рынке труда.
2. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
3. Монополия на российском рынке труда.
4. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
5. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
6. Особенности сегментации российского рынка труда.
7. Внутренние рынки труда в России.
8. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированность компетенции
не зачтено	Несформированность компетенции

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Под экономически активным населением понимают:

- а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
- б) численность трудоспособного населения, имеющего доходное занятие;
- в) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
- г) численность занятых и численность безработных;
- д) численность наемных работников и работодателей.

2. К преимуществам внутренних рынков труда для работников относится:

- а) экономия средств на найме и обучении новичков;
- б) низкая текучесть кадров;
- в) привязанность работников к своему предприятию;
- г) возможность добиваться более высокой производительности труда;
- д) гарантии стабильной занятости

3. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

4. Какое из данных утверждений верно?

- а) для фирмы предложение труда всегда абсолютно эластично;
- б) для отрасли предложение труда всегда абсолютно неэластично;
- в) с ростом зарплаты работника эффект замещения побуждает его работать больше;
- г) с ростом зарплаты работника эффект дохода побуждает его работать больше;
- д) невозможно одновременно помогать беднякам и поддерживать их стимулы к труду.

5. Из теории домашнего производства известно, что:

- а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;
- б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;
- в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;

г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;

д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.

6. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:

а) больше, чем для конкурентной фирмы;

б) меньше, чем для конкурентной фирмы;

в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;

г) такой же, как для конкурентной фирмы;

д) равен нулю.

7. Рост подоходного налога:

а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;

б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;

в) не влияет на индивидуальное предложение труда;

г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;

д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

8. Резервная заработная плата – это:

а) часть заработной платы, которую работник откладывает на «черный день»;

б) минимальная заработная плата, которую надо предложить человеку, чтобы он приступил к работе;

в) выплаты малообеспеченным гражданам со стороны государства или общественных организаций;

г) минимальный размер оплаты труда в регионе;

д) ничего из перечисленного.

9 . Эластичность спроса на труд по зарплате:

а) равна нулю;

б) всегда выше нуля;

в) всегда ниже нуля;

г) иногда ниже нуля;

д) иногда выше нуля.

10. Квазипостоянные издержки на труд могут включать:

а) издержки фирмы на труд, связанные с отработанным временем;

- б) затраты организации на выплату зарплат;
- б) затраты организации на выплату премий;
- г) затраты на социальные выплаты работникам;
- д) все перечисленное.

11. Повышения спроса на труд можно добиться:

- а) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии;
- б) ростом производительности труда в данной отрасли;
- в) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эффект выпуска;
- г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения;
- д) верно все перечисленное.

12. Какое из перечисленных положений характеризует совершенно конкурентный рынок труда?

- а) уровень заработной платы зависит от поведения фирм;
- б) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;
- в) получение информации требует больших издержек;
- г) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации, продуктивности и видам деятельности;

13. Двусторонняя монополия – это ситуация на рынке труда, когда:

- а) встречаются два монополиста;
- б) встречаются два монополиста;
- в) деятельность монополиста регулируется государством;
- г) работодатель является единственным покупателем труда (монополистом), а продавец труда (профсоюз) обладает монопольной силой;
- д) работодатель-монополист конкурирует с работодателем-монополистом.

14. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

- а) возраст выхода на пенсию;
- б) минимальный уровень заработной платы;
- в) средний уровень заработной платы;
- г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
- д) нормы безопасности труда.

15. Какое из явлений (при прочих равных условиях) увеличивает склонность людей к миграции:

- а) увеличение количества лет, которое работник собирается провести на новом месте;
- б) увеличение нормы дисконтирования;
- в) снижение различий в заработной плате между регионами въезда и выезда;
- г) сложность в получении информации о принимающей стране;
- д) увеличение альтернативных издержек миграции.

16. Уровень безработицы – это:

- а) процент населения, которое не имеет работы;
- б) процент населения, которое ищет работу;
- в) число безработных, деленное на количество экономически неактивных индивидов.;
- г) число безработных, деленное на сумму занятых и безработных индивидов;
- д) нет верного ответа.

17. Кривая спроса на труд с точки зрения фирмы, нанимающей работников на конкурентном рынке:

- а) горизонтальна;
- б) имеет отрицательный наклон;
- в) имеет положительный наклон;
- г) может иметь различный наклон;
- д) нет верного ответа.

18. Максимизирующая прибыль фирма, работающая на конкурентном рынке продукции и нанимающая работников на конкурентном рынке труда, должна нанимать дополнительного работника только в том случае, если:

- а) общая выручка меньше общих издержек;
- б) предельный продукт труда в денежном выражении меньше, чем ставка заработной платы;
- в) величина предельного продукта труда в денежном выражении достигает максимума;
- г) величина предельного продукта труда в денежном выражении растет;
- д) предельный продукт труда в денежном выражении превышает ставку заработной платы.

19. Если рыночная заработная плата возрастает с уровня ниже резервной заработной платы индивида до уровня, превышающего ее, можно сделать вывод, что индивид:

- а) увеличит досуг;

- б) войдет в состав рабочей силы;
- в) выйдет из состава рабочей силы;
- г) станет экономически неактивным;
- д) может произойти любое событие.

20. Цеховые профсоюзы:

- а) обычно стремятся приобрести монопольную власть;
- б) часто прибегают к открытой политике;
- в) обычно прибегают к замкнутой политике;
- г) создаются в отдельной фирме, обычно небольшой;
- д) все перечисленное верно.

Ответы на вопросы теста для самоконтроля

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
г	д	а	в	д	б	г	б	в	г	д	г	г	д	а	г	б	д	б	в

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 50% правильных ответов

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
2. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
3. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
4. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
5. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-8

Перечень тренингов и ситуаций, используемых при проведении занятий

Тренинг: разработка (уточнение) требований к кандидатам на конкретную вакансию.

Тренинг: выбор подходящих источников поиска кандидатов для конкретной должности.

Тренинг: составление объявления о вакансии для сайта HeadHunter.ru.

Тренинг: формирование выборки потенциально подходящих резюме. Определение вопросов, нуждающихся в обязательном прояснении в ходе телефонного интервью.

Тренинг: оценка поведения и ответов кандидатов в ходе проведения интервью.

Кейс 1. Организация и проведение ярмарки вакансий.

Кейс 2. Сравнение описаний кандидатов для представления работодателю.

Кейс 3. Планирование работы по заявке.

Кейс 4. Поиск кандидата в социальных сетях.

Кейс 5. Ведение телефонного интервью.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированность компетенции
не зачтено	Несформированность компетенции

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие	При решении стандартных задач не продемонстрированы	Продемонстрированы основные умения. Решены	Продемонстрированы все основные умения.	Продемонстрированы все основные умения.	Продемонстрированы все основные умения.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все

	умений вследствие отказа обучающегося от ответа	основные умения. Имели место грубые ошибки	типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Экзамен

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-3 (Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач)

1. Труд как основа жизнедеятельности общества.
2. Трудовая классификация населения.
3. Рынок труда, его особенности.
4. Виды и границы рынка труда.
5. Индивидуальное предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом. Сочетание эффекта

дохода и эффекта замещения.

6. Использование модели «*труд – досуг*» для анализа рынка труда.

7. Распределение времени в домашнем хозяйстве.

8. Эффект замещения и эффект дохода в модели домашнего производства.

9. Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара.

10. Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла-Хикса

11. Формирование рыночного предложения труда. Плата за удержание и экономическая рента наемного работника.

12. Монополия и монополия на рынке труда.

13. Двусторонняя монополия на рынке труда.

14. Внутренние рынки труда крупных корпораций.

15. Профессиональные рынки труда и их особенности

16. Сегментация на рынке труда. Двойственность рынка труда.

17. Особенности конкуренции на рынке труда.

18. Роль институтов в функционировании рынка труда.

19. Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.

20. Современные тенденции развития трудовых отношений в развитых странах.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-4 (Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации)

21. Особенности и проблемы российского рынка труда.

22. Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия.

23. Занятость, ее виды.

24. Безработица: определение, потоки и запас.

25. Безработица, ее виды.

1. Экономические и социальные последствия безработицы.
1. Зависимость между безработицей и вакансиями в экономике.
28. Взаимосвязь безработицы и инфляции.
29. Особенности российской безработицы и меры по ее снижению
30. Движение населения и его виды.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-8 (Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации)

31. Миграция, ее причины и виды на рынке труда.
32. Международная трудовая миграция и ее последствия в России
33. Минимальная заработная плата, теория и практика использования.
34. Государственная политика занятости.
35. Границы государственного регулирования рынка труда.
36. Основные стратегии профсоюзов.
37. Экономические последствия деятельности профсоюзов.
38. Профсоюзы в современной России.
39. Инфраструктура рынка труда.
40. Международная организация труда (МОТ)

1. . Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.
2. Современные тенденции в рекрутменте.
3. Необходимые профессиональные навыки рекрутеров.
4. Организация и планирование работ по подбору кандидатов.
5. Инструменты классического рекрутмента.
6. Особенности регионального поиска кандидатов.
7. Сущность и виды аутсорсинга.
8. Технологии работы с кадровыми агентствами.
9. Технология поиска временного персонала, особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, преимущества и недостатки лизинга персонала.
10. Актуальность и перспективность видео- и WEB-резюме.
11. Корпоративные и личные блоги сотрудников и их использование в рекрутмента.

12. Расцвет job- и HR-сайтов, этичность предлагаемых услуг.
13. Онлайн-методы оценки персонала.
14. Рост предложения Executive Search услуг: плюсы и минусы.
15. Этичность подходов и методов рекрутмента.
16. Рекрутмент как отрасль бизнеса.
17. Рынок услуг в области рекрутмента: современные тенденции.
18. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании.
19. Техника эффективного собеседования при отборе кандидатов.
20. Методы оценки эффективности сотрудничества с кадровым агентством.
21. Региональный поиск (привлечение кандидатов из других регионов России, стран СНГ).
22. Развитие Российского рынка услуг по лизингу персонала.
23. Технология поиска временного персонала, сравнительный анализ лизинга персонала с другими формами найма трудовых ресурсов.
24. Массовый рекрутмент как проект: особенности реализации (управление проектом, этапы проекта, анализ и контроль, оценка проекта, сложности в работе над проектом).
25. Особенности региональных проектов по подбору персонала на массовые позиции.
26. Особенности подбора персонала с использованием социальных сетей.

Оценочное средство - Тест

Экзамен

Критерии оценивания (Тест - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне

Оценка	Критерии оценивания
	«удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-3
(Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач)

1. Информация для конструирования заданий кандидатам берется из Выберите правильный ответ.

- А) теоретических источников;
- Б) *корпоративных стандартов*
- В) модели компетенций;
- Г) практических разработок.

2. При оценке эффективности деятельности персонала измеряются три основных параметра.

- А) личностные качества работника;
- Б) *качество выполняемой работы;*
- В) зона отклонений от заданного стандарта;
- Г) потенциал работника.

3. Чаще всего анализ эффективности деятельности проводится с применением ...

Выберите правильные ответы.

- А) *методики Ассесмент- Центра;*
- Б) метода наблюдений;
- В) метода сравнительного анализа;
- Г) *метода «360 градусов»*

4. Укажите виды адаптации персонала.

- А) организационная;*
- Б) профессиональная;*
- В) социально- психологическая;*
- Г) психофизиологическая.*

5. Внутреннему рекрутеру после интервью чрезвычайно важным является получение _____. Выберите правильный ответ.

- А) обратной связи от кандидата;*
- Б) бонусов от руководства;*
- В) сохранение имиджа;*
- Г) дивидендов.*

**Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-4
(Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации)**

6. Адаптацию персонала можно рассмотреть как _____. Выберите правильный ответ.

- А) процесс рекрутмента;*
- Б) процесс и результат;*
- В) издержки;*
- Г) результат рекрутмента.*

7. В качестве критериев адаптированности человека используются два показателя. Выберите правильные ответы.

- А) «характер профессиональных интересов»;*
- Б) «удовлетворенность работой»*
- В) «удовлетворенность организации сотрудником».*

Г) «глубина адаптированности».

8. Оценка эффективности адаптационных процессов включает группы показателей. Выберите правильные ответы.

А) объективные;

Б) количественные;

В) качественные;

Г) субъективные.

9. К _____ показателям адаптации относятся те, которые характеризуют эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудников в ее различных сферах. Вставьте пропущенное слово.

А) субъективным;

Б) объективным;

В) количественным;

Г) качественным.

10. _____ показатели определяют собственную оценку работником своего отношения к профессии и квалификации, к взаимоотношениям с коллективом и руководством, принятию норм и условий труда, понимание места индивидуальных задач в решении общих задач организации. Вставьте пропущенное слово.

А) субъективные;

Б) объективные;

В) количественные;

Г) качественные.

Типовые задания (Тест - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-8
(Способен изучать внутренние и внешние факторы управления персоналом в организации)

11. _____ система оценки эффективности адаптации позволяет понять взаимозависимость результатов адаптации персонала и деятельности организации в целом через формирование лояльности, понимание стратегических целей. Вставьте пропущенное слово.

- А) инновационная;
- Б) открытая;
- В) закрытая;
- Г) интегральная.

12. Соотнесите взаимосвязь результатов адаптации персонала и их влияние на организационные процессы. Верные варианты ответов указываются соответствующей нумерацией во втором столбце.

1.Перспективы карьерного роста	4. Доброжелательность при общении, открытость, проговариваемое желание работать в коллективе, активность, групповая динамика, командная работа, социализация и индивидуализация, формальность и неформальность общения
2.Заинтересованность организационной культурой	3. Присоединение сотрудника к организации, согласованность личных и организационных целей
3. Разделение целей организации	2.Лояльность, идентификация человека с компанией
4. Удовлетворенность коллективом	1. Возможность внутреннего рекрутинга и уменьшения затрат на набор нового персонала, взаимосвязь с лояльностью
	4. При влиянии конфликтных ситуаций на качество работы меньшая вероятность стресса

13. Качество работы рекрутера можно оценить с помощью _____. Вставьте пропущенное слово.

- А) тестов;
- Б) фокус- группы;
- В) анкетирования;

Г) *индексов.*

14 . Процесс адаптации состоит из трех этапов. Укажите их:

А) *ознакомительный;*

Б) *интеграционный;*

В) *вхождения;*

Г) *привыкания.*

15. Адаптация - это:

А) - приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;

Б) - взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях;

В) - приспособление организации к изменяющимся внешним условиям;

Г) *все верны.*

16. Исследования показывают, что больше, чем половина организаций заполняют большинство вакантных мест первичного рынка труда за счет внешних источников привлечения персонала:

А) *да;*

Б) *нет.*

17. Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию (указать при необходимости несколько вариантов):

А) достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;

Б) использование испытательного срока для новичка;

В) регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;

Г) все верны.

18. Какой комплекс кадровых мероприятий уменьшает приток новых людей и идей в организацию? Выберите правильный ответ.

А) продвижение изнутри;

Б) компенсационная политика;

В) использование международных кадров;

Г) межрегиональный поиск.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Калошина Татьяна Юрьевна. Рынок труда : Учебно-методическая литература / Новосибирский государственный аграрный университет. - Новосибирск : Золотой колос, 2019. - 265 с. - ВО - Бакалавриат., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=770202&idb=0>.
2. Корнейчук Борис Васильевич. Рынок труда : Учебник для вузов / Корнейчук Б. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 263 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07391-1 : 689.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=737127&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Генкин Борис Михайлович. Экономика труда : Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 1. - Москва : ООО "Юридическое издательство Норма", 2021. - 352 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-91768-521-2. - ISBN 978-5-16-101808-8. - ISBN 978-5-16-010085-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833978&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- HRpuls.ru — электронный журнал HR-профессионалов «Пульс кадровой индустрии».
- <http://www.hrm.ru> — новости, статьи, форум, делопроизводство, подбор, аналитические материалы — наиболее обширный сайт для менеджеров по персоналу;
- <http://www.hro.ru> — на сайте публикуются статьи по актуальным проблемам управления персоналом.
- vHRe.ru — Рейтинг кадровых агентств, основанный на отзывах клиентов.
- hrm.ru — один из старейших в Рунете ресурсов об HR-менеджменте.

- 4hr.ru — электронный журнал, содержит большое количество переводных статей по HR-тематике.
- <http://www.dis.ru> — Журналы и книги по менеджменту.
- <http://e-managment.newmail.ru> — Публикации по менеджменту, экономике, маркетингу.
- <http://www.e-xecutive.ru> — Сообщество эффективных менеджеров HR-Journal.ru Журнал «Работа с персоналом»
- <http://www.hrm.ru> — Ведущий портал о кадровом менеджменте Материал «Сайты Рунета для поиска работы и персонала» содержит обзор русскоязычных рабочих сайтов.
- hr-forum.ru — форум рекрутеров и HR-профессионалов.
- The UK Recruitment Community Site: <http://www.ukrecruiter.co.uk/> Учебный художественный телевизионный фильм «Вакантное место».

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 14.11.2022 г., протокол № 6.