

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 президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Анализ рынка труда и работа с рекрутинговыми компаниями

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление персоналом

Форма обучения
очная, заочная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 Анализ рынка труда и работа с рекрутинговыми компаниями 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>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</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 соотнесения с планами организации</p>	<p>Доклад-презентация</p> <p>Кейс-задание</p> <p>Тест</p>	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Задания</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	39	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование 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.	5.5	5	0.5	0.5	2	0.5	2.5	1	3	4	
Тема 2. Основные модели предложения труда и спроса на труд	5.5	4.5	0.5	0	2	0.5	2.5	0.5	3	4	
Тема 3. Функционирование рынка труда	5.5	4.5	0.5	0	2	0.5	2.5	0.5	3	4	
Тема 4. Особенности рынка труда в развитых странах и в современной России.	5.5	5	0.5	0.5	2	0.5	2.5	1	3	4	
Тема 5. Занятость и безработица на рынке труда	4.5	4.5	0.5	0	1	0.5	1.5	0.5	3	4	
Тема 6. Государственное регулирование рынка труда.	6	6	1	0.5	2	0.5	3	1	3	5	
Тема 7. Инфраструктура рынка труда	5	4.5	1	0	1	0.5	2	0.5	3	4	
Тема 8. Рекрутмент в системе управления персоналом организации	5.5	5	0.5	0.5	2	0.5	2.5	1	3	4	
Тема 9. Современные тенденции в рекрутменте	5.5	5	0.5	0.5	2	0.5	2.5	1	3	4	
Тема 10. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов, инструменты классического рекрутмента	5.5	6.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	3	5	
Тема 11. Методы отбора и оценки кандидатов	5.5	5	0.5	0.5	2	0.5	2.5	1	3	4	
Тема 12. Разновидности временного найма	6	5	1	0	2	1	3	1	3	4	
Тема 13. Методы отбора и оценки рекрутинговых компаний	5.5	6.5	0.5	0.5	2	1	2.5	1.5	3	5	
Аттестация	0	4									
КСР	1	1						1	1		
Итого	72	72	8	4	24	8	33	13	39	55	

Содержание разделов и тем дисциплины

Раздел 1. Рынок труда и его основная характеристика

Виды рынков труда; границы рынка труда. Внутренние и внешние рынки труда. Профессиональные рынки труда. Сегментация рынка труда по стабильности трудовых отношений; скрытый рынок труда (официальный и неофициальный). Сегментация рынка труда. Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени. Гибкость процедур найма и увольнения. Понятие и сущность гибкой занятости.

Основные термины

Рынок труда, виды рынков труда, гибкость рынка труда

Контрольные вопросы

1. Ценности в сфере труда: особенности и факторы.
2. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда
3. Основные модели предложения труда и спроса на труд

Индивидуальное предложение труда: выбор между трудом и досугом. Влияние на выбор работника его нетрудового дохода. Преимущества премиальной оплаты по сравнению с твердой ставкой оплаты труда. Влияние потребностей на индивидуальное предложение труда. Подоходный налог и предложение труда. Особенности предложения труда в России.

Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара. Детерминанты спроса на труд. Отраслевой спрос на труд. Спрос на труд в долгосрочной перспективе. Рыночный спрос на труд. Эластичность спроса на труд по зарплате и факторы, на нее влияющие. Перекрестная эластичность спроса на труд. Особенности спроса на труд в России.

Основные термины

Спрос и предложение на рынке труда, нетрудовой доход, поведение фирмы на конкурентном и монопольном рынке товара, эластичность спроса на труд

Контрольные вопросы

1. Особенности предложения труда в России.
2. Особенности спроса на труд в России.
3. Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
4. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
5. Роль домашнего хозяйства в современной России.

4. Функционирование рынка труда.

Функционирование конкурентного рынка труда. Факторы, влияющие на рыночное предложение труда. Плата за удержание и экономическая рента на рынке труда. Монополия и монополия на рынке труда. Роль, виды и особенности конкуренции на рынке труда. Факторы конкурентоспособности работников и рабочих мест. Роль институтов в функционировании рынка труда. Формальные и неформальные институты. Классификация институтов рынка труда.

Основные термины:

Особенности конкуренции на рынке труда, факторы конкурентоспособности, институты на рынке труда

Контрольные вопросы

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.

5. Особенности рынка труда в развитых странах и в России.

Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений: американская, европейская, шведская, японская, российская. Международный опыт трудовых отношений. Структура занятости в развитых странах. Современные тенденции развития трудовых отношений. Институционализация гибкости трудовых отношений в развитых странах. Советская система трудовых отношений.

Формирование рынка труда в России в 90-х годах. Современное состояние и проблемы российского рынка труда; особенности его институциональной среды.

Основные термины

Национальные модели рынков труда и трудовых отношений, особенности российского рынка труда

Контрольные вопросы

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.

Раздел 2. Регулирование рынка труда

6. Занятость и безработица на рынке труда

Занятость как экономическая категория. Полная и эффективная занятость. Показатели эффективной занятости. рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики; уровень безработицы. Нестандартные формы занятости. Занятость как социальная проблема.

Экономическая сущность и причины безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Классификация безработицы по различным критериям. Зависимость между безработицей и вакансиями в экономике. Кривая Бевериджа. Теория поиска работы.

Макроэкономические аспекты безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы.

Пути минимизации безработицы. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Особенности российской безработицы. Проблемы неполной и избыточной занятости. Факторы, сдерживающие массовое высвобождение работников в российской экономике. Проблемы вторичной и молодежной занятости. Особенности занятости среди слабоконкурентных групп населения.

Основные термины

Занятость, виды занятости, безработица, виды безработицы

Контрольные вопросы

1. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
2. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
3. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
4. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
5. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
6. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
7. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.

7. Государственное регулирование рынка труда.

Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах. Государственное регулирование рынка труда: административные и экономические меры воздействия. Государственное регулирование спроса на труд. Предложение труда как объект государственного регулирования. Минимальная заработная плата, ее роль и последствия для разных групп работников на рынке труда. Минимальная заработная плата в России и за рубежом: практика использования. Границы государственного регулирования трудовых отношений. Понятие государственной политики занятости. Формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики. Федеральная и региональные программы занятости –

основной инструмент управления занятостью. Развитие предпринимательства и самозанятости как элементы государственной политики занятости. Развитие собственного бизнеса как один из элементов занятости. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости. Квотирование рабочих мест.

Основные термины

Методы государственного регулирования, политика занятости населения

Контрольные вопросы:

1. Зарубежный опыт государственного регулирования занятости.
2. Государственные программы на рынке труда за рубежом и в России.
3. Программы и услуги служб занятости за рубежом и в России.
4. Региональные программы занятости населения.

8. Инфраструктура рынка труда

Понятие инфраструктуры рынка труда. Система государственных органов, отвечающих за разработку политики в сфере труда и занятости. Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). Биржи труда (Центры занятости), их роль в обеспечении и функционировании рынка труда. Деятельность управлений персоналом предприятий, фирм и организаций по обеспечению занятости. Взаимодействие работодателей, центров занятости и местных органов власти на рынке труда.

Основные термины:

Инфраструктура рынка труда, ее значение на рынке труда

Контрольные вопросы

1. Система государственных органов, отвечающих за разработку политики в сфере труда и занятости.
- Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости
2. Рекрутинговые агентства, их роль, специфика организации и функционирования.
3. Взаимодействие работодателей, центров занятости и местных органов власти на рынке труда

Раздел 3. Рекрутмент как современный подход к подбору персонала

9. Рекрутмент в системе управления персоналом организации

Содержание и сущность понятия «рекрутмент». Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании. Анализ и проектирование рабочего места (должности).

Формирование портрета идеального кандидата. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации. Влияние кадровой политики на формирование профиля должности. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы.

Описание должностной позиции в терминах заказчика. Описание должностной позиции в терминах рекрутера. Источники получения информации по должностной позиции. Составление требований к должности.

Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама». Найм персонала как маркетинговая программа. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.

Основные термины

Методы расчет потребности в персонале, анализ рынка труда, модель рабочего места, найм персонала, разработка стратегии подбора персонала.

Контрольные вопросы

1. Как определить потребность в персонале в организации?
2. Как влияет кадровая политика на формирование профиля должности?
3. Как формируется модель рабочего места?
4. Как разработать стратегию подбора персонала?

9. Современные тенденции в рекрутменте

Видео- и WEB-резюме и интервью, корпоративные и личные блоги сотрудников. Усиление роли корпоративных сайтов. Специализация job- и HR-сайтов. Онлайн-методы оценки персонала. Новые технологии массового рекрутмента. Graduate recruitment. Рост предложения Executive Search услуг. Использование специального программного обеспечения. Рекрутинг в социальных сетях, особенности и приемы работы. Необходимые профессиональные навыки рекрутеров.

Основные термины

Рекрутмент, рекрутинговые агентства, служба занятости, Executive search, HeadHunting.

Контрольные вопросы

1. В чём различие между рекрутинговой компанией и службой занятости?
2. Опишите специфику работы рекрутинговых агентств.
3. Дайте характеристику маркетинговых технологий рекрутмента.
4. Что понимается под понятиями Executive search и HeadHunting?
5. Каков механизм работы рекрутинговой компании с заказчиком?

Раздел 4. Технологии и инструменты рекрутмента

10. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов, Инструменты классического рекрутмента

Организация и планирование работ по подбору кандидатов. Принципы организации работ во времени.

Принципы выбора канала поиска. Составление рекламного текста на вакансию.

Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная обработка.

Собеседование как наиболее распространенный метод оценки кандидата на вакантную должность.

Различные типы интервью: по компетенциям, биографическое, структурированное, поведенческое, стрессовое, групповое, расширенное телефонное, др. Схема проведения собеседования. Ключевые задачи собеседования. Ключевые вопросы на собеседовании. Наблюдение за поведением кандидата в процессе проведения собеседования. Правила взаимодействия с кандидатом. Способы получения нужной информации.

Организация ассессмент-центра. Техника оформления отчетов о собеседовании. Оценка эффективности собеседования.

Дополнительные источники информации о кандидате. Тестирование в практике рекрутмента. Алгоритм проведения тестирования. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.

Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата.

Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.

Интернет: специализированные сайты, сайты различных сообществ, ассоциаций, бизнес-клубов, социальные сети (одноклассники, в контакте, face book и т.д.), сайты знакомств, городские региональные сайты, форумы.

Печатная пресса: специализированные газеты, деловая пресса, отраслевые газеты, рекламные газеты и т.д. Агентства по трудоустройству.

Телефонные службы трудоустройства.

Ярмарки вакансий. Выставки, конференции, конгрессы, семинары. Профессиональные сообщества, ассоциации, бизнес-клубы.

Вузы, рекомендации преподавателей, доска объявлений, базы данных выпускников, ассоциации и сайты выпускников; работа с администрацией вузов по привлечению выпускников; факультеты повышения квалификации при них, учебные центры.

Основные термины

Организация и планирование работ по подбору персонала, каналы поиска персонала, первичная информация о кандидатах, собеседование, ассессмент-центра, социально-психологический портрет кандидата, рекомендации. Специализированные сайты поиска кандидатов, печатная пресса, ярмарки вакансий, профессиональные сообщества, учебные заведения

Контрольные вопросы

1. Способы организации и планирования работ по подбору персонала.
2. В чем особенности техники телефонных переговоров?
3. Собеседование как наиболее распространенный метод оценки кандидата, стили проведения собеседования.
4. Организация ассесмент-центра.
5. Что собой представляют характеристики и рекомендательные письма?
6. Каким образом проводится проверка правильности данных, представленных в резюме?
7. Назовите основные специализированные сайты поиска потенциальных кандидату, в чем их отличия?
8. Возможно ли использование социальных сетей в качестве инструмента рекрутмента?
9. В чем преимущества и недостатки поиска персонала с помощью агентств по трудоустройству?
10. Какова роль учебных заведений в процессе подбора персонала?

11. Методы отбора и оценки кандидатов

Региональный поиск (привлечение кандидатов из других регионов России, стран СНГ). Компании конкуренты. Компании банкроты, или находящиеся в кризисной ситуации. Личные связи и контакты. Работа по рекомендациям («сарафанное радио» — кандидаты, рекомендованные другими кандидатами).

Основные термины

Региональный поиск, личные связи и контакты, работа по рекомендациям

Контрольные вопросы

1. Особенности привлечения кандидатов из других регионов.
2. Целесообразно ли использовать личные связи и контакты при отборе кандидатов?
3. Важность работы по рекомендациям при отборе кандидатов.

Раздел 5. Работа с рекрутинговыми компаниями

12. Разновидности временного найма

Технология поиска временного персонала, сравнительный анализ лизинга персонала с другими формами найма трудовых ресурсов, особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала.

Основные термины

Временный персонал, лизинг персонала, особенности трудового договора

Контрольные вопросы

1. Когда лучше нанимать временный персонал?
2. В чем заключается отличие лизинга персонала от других форм найма?
3. Определите преимущества и недостатки лизинга персонала.

13. Методы отбора и оценки рекрутинговых компаний

Классификация рекрутинговых агентств. Рекрутинговые агентства. , их роль, специфика организации и функционирования. Зарубежный и отечественный опыт работы рекрутинговых фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.

Базы данных рекрутинговых агентств.

Основные термины

Рекрутинговое агентство, специализация рекрутинговых агентств, описание требований к должности
Контрольные вопросы

1. Особенности работы с рекрутинговыми агентствами.
2. Целесообразно ли использовать специализированные агентства при отборе кандидатов?
3. Важность работы по рекомендациям при отборе агентства.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Анализ рынка труда и работа с рекрутинговыми агентствами" (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5337>).

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. Как определить потребность в персонале в организации?
2. Как формируется модель рабочего места?
3. В чём различие между рекрутинговой компанией и службой занятости?
4. Собеседование как наиболее распространённый метод оценки кандидата, стили проведения собеседования.
5. Организация ассессмент-центра.
6. Что собой представляют характеристики и рекомендательные письма?
- 7.

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

- Каким образом проводится проверка правильности данных, представленных в резюме?
- Когда лучше нанимать временный персонал?
- В чем заключается отличие лизинга персонала от других форм найма?
- Определите преимущества и недостатки лизинга персонала.
- Особенности работы с рекрутинговыми агентствами.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	На слайдах отражены: - тема доклада, авторство; - план доклада; - в водной части: Постановка проблемы, цели, задачи; - в основной части: наличие материалов,

Оценка	Критерии оценивания
	подкрепляющих текст устного выступления: фото, рисунки, схемы, цитаты приводятся с необходимыми комментариями - выводы, список литературы Слайды пропорционально размещены в презентации, сменяют друг друга при переходе к новому блоку информации. Слайды оформлены максимально разнообразно (в соответствие с темой).
не зачтено	На слайдах отражено 50% от устно произносимой информации Слайды не пропорционально размещены в презентации Слайды оформлены однообразно

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

1. Чистый эффект дохода в предложении труда состоит:

- а) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;
- б) в увеличении предложения труда при уменьшении нетрудового дохода;
- в) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
- г) в увеличении предложения труда при увеличении нетрудового дохода;
- д) все перечисленное неверно.

2. 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.

3. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:

- а) возрастающую предельную норму замещения дохода досугом;
- б) уменьшающуюся предельную норму замещения дохода досугом;
- в) постоянную предельную норму замещения дохода досугом;
- г) постоянные альтернативные издержки дополнительного досуга;
- д) уменьшающиеся альтернативные издержки дополнительного досуга.

3. 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.

4. Какое из данных утверждений неверно?

а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;

б) резервная зарплата - низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;

в) у каждого работника свой уровень резервной зарплаты;

г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной зарплаты;

д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.

5. Какое из утверждений неверно:

а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;

б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;

в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;

г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;

д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

Какое из утверждений неверно:

а) человеку доставляет большее удовлетворение та деятельность, в которой он действует наиболее продуктивно;

б) если занятие (на рынке труда или в домашнем хозяйстве) человеку нравится, это повышает вероятность достижения хороших результатов;

в) различное отношение к тем или иным занятиям может быть вызвано гендерными факторами;

г) среди туристов, особенно из развитых стран, чаще встречаются люди среднего возраста;

д) эффект отчаявшегося работника во многом объясняет появление скрытой безработицы.

7. 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.

8. Какое из приведенных суждений не соответствует законам производного спроса?

- а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше доля на труд в общих издержках;
- б) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства;
- в) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность предложения других факторов производства;
- г) эластичность спроса на труд тем выше, чем легче заменить труд другими факторами производства;
- д) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на продукт труда.

9. 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.

10. Незарплатные издержки не включают:

- а) затраты организации на социальный пакет;
- б) издержки по найму персонала;
- в) затраты на кадровую работу в фирме;
- г) постоянный оклад, не зависящий от отработанного времени;
- д) затраты на переподготовку кадров.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 500% правильных ответов

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

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.

Кейс 6. Анализ работы и принятие решений об использовании инновационных форм удовлетворения потребности в персонале.

Студентам рекомендуется иметь с собой на занятиях собственный ноутбук или планшет с организованной возможностью доступа в Интернет

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированная компетенция
не зачтено	Несформированная компетенция

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 умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

						объеме	
<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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым 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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Как определить потребность в персонале в организации?
2. Как формируется модель рабочего места?
3. В чём различие между рекрутинговой компанией и службой занятости?
4. Собеседование как наиболее распространённый метод оценки кандидата, стили проведения собеседования.
5. Организация ассессмент-центра.
6. Что собой представляют характеристики и рекомендательные письма?
7. Каким образом проводится проверка правильности данных, представленных в резюме?

8. Когда лучше нанимать временный персонал?
9. В чем заключается отличие лизинга персонала от других форм найма?
10. Определите преимущества и недостатки лизинга персонала.
11. Особенности работы с рекрутинговыми агентствами.
12. Целесообразно ли использовать специализированные агентства при отборе кандидатов?

Важность работы по рекомендациям при отборе агентства

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4

1. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда
2. Особенности предложения труда в России.
3. Особенности спроса на труд в России.
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. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
9. Рекрутинговые агентства, их роль, специфика организации и функционирования.
10. Взаимодействие работодателей, центров занятости и местных органов власти на рынке труда

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированная компетенция
не зачтено	Несформированная компетенция

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-3

1. Как влияет кадровая политика на формирование профиля должности?
2. Как разработать стратегию подбора персонала?
3. Опишите специфику работы рекрутинговых агентств.
4. Дайте характеристику маркетинговых технологий рекрутмента.
5. Что понимается под понятиями Executive search и HeadHunting?
6. Способы организации и планирования работ по подбору персонала.
7. В чем особенности техники телефонных переговоров?

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

1. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда
2. Особенности предложения труда в России.

3. Особенности спроса на труд в России.
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. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
9. Рекрутинговые агентства, их роль, специфика организации и функционирования.
10. Взаимодействие работодателей, центров занятости и местных органов власти на рынке труда

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Сформированная компетенция
не зачтено	Несформированная компетенция

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

Основная литература:

1. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник / К. Г. Кязимов. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 214 с. - (Профессиональное образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/509320> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-15660-7 : 909.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=821702&idb=0>.
2. Яценко Егор. IT-рекрутмент: Как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 250 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-9614-7459-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836518&idb=0>.
3. Яценко Егор. IT-рекрутмент: Как найти лучших специалистов, когда все вокруг горит : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2022. - 250 с. - Дополнительное образование взрослых. - ISBN 978-5-9614-7459-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836518&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Баскина Татьяна Владимировна. Техники успешного рекрутмента : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2016. - 211 с. - Аспирантура. - ISBN 978-5-9614-0792-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=602757&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 подготовки 38.04.03 - Управление персоналом.

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

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.12.2023, протокол № 6.