

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**

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  
заочная, очно-заочная

---

г. Нижний Новгород

2023 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<br>(код, содержание компетенции)  | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции   |  | Наименование оценочного средства      |   |
|---|---|--|---------------------------------------|---|
|   | Индикатор достижения компетенции<br>(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:<br/>Знать делопроизводство управления персоналом<br/>Уметь проводить мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов<br/>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.<br/>ПК-4.2: ИПК-4.2. Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.<br/>ПК-4.3: ИПК-4.3. Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации.</p> | <p>ПК-4.1:<br/>Знать принципы планирования управления персоналом<br/>Уметь планировать численность и состав персонала организации<br/>Владеть навыками планирования численность и состав персонала организации</p> <p>ПК-4.2:<br/>Знать функции управления персоналом<br/>Уметь анализировать функции управления персоналом<br/>Владеть навыки анализа функций управления персоналом по критериям качества и эффективности.</p> <p>ПК-4.3:<br/>Знать функции управления персоналом<br/>Уметь соотносить функции управления персоналом и планы организации<br/>Владеть навыки анализа функций управления персоналом по критериям качества и эффективности и соотнесения с планами организации</p> | <p>Доклад-презентация<br/>Кейс-задание<br/>Тест</p> | <p>Зачёт:<br/>Контрольные вопросы<br/>Задания</p> |

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

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

### 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<br>З<br>Ф<br>0   | З<br>Ф<br>0              | 0<br>З<br>Ф<br>0 | З<br>Ф<br>0  | 0<br>З<br>Ф<br>0 | З<br>Ф<br>0 | 0<br>З<br>Ф<br>0 | З<br>Ф<br>0 | 0<br>З<br>Ф<br>0 | З<br>Ф<br>0                               |    |
| Тема 1. Виды, сегменты и гибкость рынка труда.   | 4.5                      | 5                | 0.5  | 0.5              | 1           | 0.5              | 1.5         | 1                | 3   | 4  |
| Тема 2. Основные модели предложения труда и спроса на труд   | 4.5                      | 4.5              | 0.5  | 0                | 1           | 0.5              | 1.5         | 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   | 5.5                      | 4.5              | 0.5  | 0                | 2           | 0.5              | 2.5         | 0.5              | 3   | 4  |
| Тема 6. Государственное регулирование рынка труда.   | 5.5                      | 6                | 0.5  | 0.5              | 2           | 0.5              | 2.5         | 1                | 3   | 5  |
| Тема 7. Инфраструктура рынка труда   | 5.5                      | 4.5              | 0.5  | 0                | 2           | 0.5              | 2.5         | 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  | 6                        | 5                | 1  | 0.5              | 2           | 0.5              | 3           | 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   | 6                        | 5                | 1  | 0.5              | 2           | 0.5              | 3           | 1                | 3   | 4  |
| Тема 12. Разновидности временного найма  | 5.5                      | 5                | 0.5  | 0                | 2           | 1                | 2.5         | 1                | 3   | 4  |
| Тема 13. Методы отбора и оценки рекрутинговых компаний   | 6                        | 6.5              | 1  | 0.5              | 2           | 1                | 3           | 1.5              | 3   | 5  |
| Аттестация   | 0                        | 4                |  |                  |             |                  |             |                  |   |    |
| КСР  | 1                        | 1                |  |                  |             |                  | 1           | 1                |   |    |
| Итого  | 72                       | 72               | 8  | 4                | 24          | 8                | 33          | 13               | 39  | 55 |

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

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 ассесмент-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, 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 зарплат;

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

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 50% 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 и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов |
| <u>Навыки</u>  | Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от                       | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки  | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым  | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и   | Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов   | Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и  | Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач  |

|  |        |  |                 |            |  |           |  |
|--|--------|--|-----------------|------------|--|-----------|--|
|  | ответа |  | и<br>недочетами | недочетами |  | недочетов |  |
|--|--------|--|-----------------|------------|--|-----------|--|

### 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

*Зачёт*

#### Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Зачёт)

| Оценка     | Критерии оценивания          |
|------------|------------------------------|
| зачтено    | Сформированная компетенция   |
| не зачтено | Несформированная компетенция |

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

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 ассесмент-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

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

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

**Оценочное средство - Задания**

**Зачёт**

**Критерии оценивания (Задания - Зачёт)**

| Оценка     | Критерии оценивания          |
|------------|------------------------------|
| зачтено    | Сформированная компетенция   |
| не зачтено | Несформированная компетенция |

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

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?

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

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

**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 Паблицер", 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 Паблицер", 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](http://vHRe.ru) — Рейтинг кадровых агентств, основанный на отзывах клиентов.
- [hrm.ru](http://hrm.ru) — один из старейших в Рунете ресурсов об HR-менеджменте.
- [4hr.ru](http://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-executive.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 работных сайтов.
- [hr-forum.ru](http://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.