

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Рынок труда

рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:
зачеты 4

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	8	8	8	8
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
В том числе инт.	4	4	4	4
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12,65	12,65	12,65	12,65
Сам. работа	91,6	91,6	91,6	91,6
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Метлин С. В.

Рабочая программа дисциплины

Рынок труда

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-20-1234-УПб изм.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.ф.э., доцент Маслов В. П.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Основная цель данного курса - повышение уровня профессионально – экономической и гуманитарной подготовки специалистов в сфере социально – трудовых отношений на основе формирования системы знаний.
1.2	Основные задачи курса:
1.3	1. изучение основных теоретических положений по рынкам труда;
1.4	2. ознакомление с методами регулирования социально-трудовых отношений
1.5	3. приобретение практических навыков анализа рынка труда, качества и уровня жизни;
1.6	4. получение знаний относительно конкретных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на примере работы МОТ, служб занятости населения западных стран и России.
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.32
3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	
Знать:	
основные принципы взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, основные принципы взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, основные принципы взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права	
Уметь:	
выявлять специфику взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, выявлять специфику взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, выявлять специфику взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права	
Владеть:	
готовностью к взаимодействиям с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, готовностью к взаимодействиям с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, готовностью к взаимодействиям с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права	
ПК-25: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	
Знать:	
экономическую сущность кадровых рисков сущность управленческих решений основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
Уметь:	
использовать результаты анализа для принятия управленческих решений анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом	
Владеть:	
способностью оценивать рыночных и специфических рисков готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента	

07.003. Профессиональный стандарт "СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ", утверждённый приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. N 691н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 19 октября 2015 г., регистрационный N 39362)

ПК-25. Е. Деятельность по организации труда и оплаты персонала

Е/03.6 Администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основные принципы взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,
3.1.2	основные принципы взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,
3.1.3	основные принципы взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права
3.1.4	экономическую сущность кадровых рисков
3.1.5	сущность управленческих решений
3.1.6	основные элементы концепции управления рисками, связанными с деятельностью по реализации функций управления персоналом
3.1.7	
3.2	Уметь:
3.2.1	выявлять специфику взаимодействия с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,
3.2.2	выявлять специфику взаимодействия с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,
3.2.3	выявлять специфику взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права
3.2.4	использовать результаты анализа для принятия управленческих решений
3.2.5	анализировать кадровые риски на основе знания закономерностей финансового менеджмента
3.2.6	анализировать экономические показатели рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом
3.3	Владеть:
3.3.1	готовностью к взаимодействиям с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации,
3.3.2	готовностью к взаимодействиям с Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования,
3.3.3	готовностью к взаимодействиям с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам трудового права
3.3.4	способностью оценивать рыночных и специфических рисков
3.3.5	готовностью использовать результаты анализа экономических показателей рисков для принятия управленческих решений
3.3.6	способностью использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом при принятии решений в контексте финансового менеджмента

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
	Раздел 1. 1. Предмет, содержание и задачи курса "Рынок труда"			
1.1	Предмет, содержание и задачи курса "Рынок труда". /Лек/	4	2	
1.2	Введение в дисциплину: актуальность, теоретическая и практическая значимость, взаимосвязь с другими дисциплинами. Труд как важнейший фактор производства. Основные элементы процесса труда Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда Предмет курса «Рынок труда» Цель и задачи изучения курса. Структура курса, связь с другими дисциплинами /Пр/	4	4	Дискуссия
	Раздел 2. 2. Рынок труда: сущность и место в рыночной системе			
2.1	Рынок труда: сущность, и место в рыночной системе /Лек/	4	2	

2.2	Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда. Трудоспособное население как основная часть трудовых ресурсов. Рынок труда: разнообразие определений. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его функционирования. Формы рынка труда: открытый и скрытый. Сегментация рынка труда и его гибкость. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, законодательство. Рыночный механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение и цена на рынке труда. Взаимоотношения продавца и покупателя. /Пр/	4	4	Дискуссия
Раздел 3. 3. Занятость населения. Основные показатели				
3.1	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда /Ср/	4	6	
3.2	международное определения. Историческое развитие учений о занятости населения. Принципы занятости, виды и формы. Состав занятого населения: российские и международные методики. Экономически активное и экономически неактивное население. Безработица как основной элемент рынка труда. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона Структура занятости населения Кемеровской области: ее динамика развития. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий граждан. /Ср/	4	6	Дискуссия
Раздел 4. 4.Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда				
4.1	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда /Ср/	4	6	
4.2	Условия, необходимые для становления и формирования рынка труда. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. Экономические факторы, влияющие на процесс формирования и функционирования рынка труда. Демографические факторы, влияющие на формирование рынка труда. Группа социально-политических факторов, влияющих на формирование рынка труда. Миграция населения, ее влияние на рынок труда. Прогнозирование рынка труда региона. Проблемы определения масштабов и структуры рынка труда региона. Программы содействия занятости населения. Основные цели, задачи, структура программ Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Содержание отдельных разделов программы. Специфика формирования и становления рынка труда в России. /Ср/	4	6	
Раздел 5. 5. Управление процессами функционирования рынка труда региона				
5.1	Управление процессами функционирования рынка труда региона /Ср/	4	6	
5.2	Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. основные понятия, элементы и методы управления. Понятие социальной системы. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. Понятия управления и системы управления. Население региона и рынок труда как объекты управления Классификация объекта управления. Субъект управления. Классификация субъекта управления. Методы управления рынком труда. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. Региональные службы (центры) занятости. Социально-экономический механизм управления рынком труда региона. /Ср/	4	4	
Раздел 6. 6.Прикладные проблемы управления региональным рынком труда				
6.1	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда /Ср/	4	6	
6.2	Прогноз социально-экономического развития региона – основа управления изменениями на рынке труда. Программа содействия занятости населения Кемеровской области. Ее цель и структура. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. Селективный подход к управлению рынком труда региона. Технология поиска работы и составления резюме. Составление резюме: правила оформления и разновидности. Методика проведения телефонных переговоров. Как провести успешное собеседование: правила поведения, внешний вид и основные вопросы, задаваемые работодателями. /Ср/	4	8	
6.3	Политика занятости и регулирование рынка труда в развитых зарубежных странах /Ср/	4	8	

6.4	Американская система регулирования рынка труда. Основные особенности. Политика занятости населения в Швеции. Японская система регулирования занятости населения. Политика пожизненного найма: современное состояние. Российская модель поведения на рынке труда и особенности политики занятости населения. Применимость переноса основных положений западной политики на российскую	4	8	
Раздел 7. 7.Самостоятельная работа				
7.1	Подготовка к лекциям /Ср/	4	2	
7.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	4	8	
7.3	Подготовка к зачету /Ср/	4	9	
7.4	Контрольная работа /Ср/	4	8,6	
Раздел 8. 8.Контактная работа				
8.1	Зачет /КА/	4	0,4	
8.2	Аттестация /КЭ/	4	0,25	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О.	Экономика труда: учеб. для бакалавров	М.: Юрайт, 2012	
Л1.2	Герасимова Е. А.	Рынок труда: метод. указ. для студ. напр. подг. 080400.62 Управление персоналом очн. и заоч. форм обуч.	Самара: СамГУПС, 2013	https://library.samgups.ru/cgi-bin/irbis/cgiirbis_64_ft.exe?C21COM=F&I21DBN=KTLG_FULLTEXT&P21DBN=KTLG&Z21ID=&S21CNR=5
Л1.3	под ред. Шкуриной Л. В., Даубаева К. Ж.	Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан: учебное пособие для бакалавров	Москва: УМЦ по образованию на железнодорожном транспорте, 2013	https://umcздт.ru/books/45/62140/
Л1.4	Метлин С. В.	Рынок труда: практикум для обуч. по напр. подгот. 38.03.03 Упр. персоналом очн. и заоч. форм обуч.	Самара: СамГУПС, 2015	https://library.samgups.ru/cgi-bin/irbis/cgiirbis_64_ft.exe?C21COM=F&I21DBN=KTLG_FULLTEXT&P21DBN=KTLG&Z21ID=&S21CNR=5

6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)	
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения	
6.2.1.1	Microsoft Office
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml
7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования