

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Силин Яков Петрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.06.2026 10:17:04

Уникальный программный идентификатор:

24f866be2aca16484036a8cb3c509e9571e605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена

на заседании кафедры

24.11.2025 г.

протокол № 4

Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена

Советом по учебно-методическим  
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025 г.

протокол № 4

Председатель

Карх Д.А.



### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Рекрутинг и анализ рынка труда
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и данные о людях (People Data)
Форма обучения	очная
Год набора	2026

Разработана:  
Доцент, к.э.н.  
Рыжикова М.И.

Доцент, к.п.н  
Подгайская М.В.

Екатеринбург  
2025 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b>	<b>3</b>
<b>1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>3</b>
<b>4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП</b>	<b>3</b>
<b>5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН</b>	<b>5</b>
<b>6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ</b>	<b>6</b>
<b>7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>8</b>
<b>8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ</b>	<b>11</b>
<b>9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>11</b>
<b>10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>12</b>
<b>11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	<b>13</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

### 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение общих и специфических социально-экономических проблем, возникающих на рынке труда, проведение анализа рынка труда, решение проблем подбора персонала (рекрутинга), раскрытие политики государства по регулированию процессов на рынке труда.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3						
Зачет	144	24	8	16	120	4

### 4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-2 Способен разработать и реализовать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации</p>	<p>ИД-1.ПК-2 Знать:</p> <p>Цели, стратегия и кадровая политика организации</p> <p>Теории управления организацией, политика и стратегия управления персоналом</p> <p>Методы управления развитием и эффективностью организации, методы анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p> <p>Цели и стратегия развития организации</p> <p>Бизнес-план и бизнес-процессы организации</p> <p>Организационное проектирование</p> <p>Методы внедрения системы управления персоналом</p> <p>Тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих, профессиональные стандарты</p> <p>Основы управления проектами (применительно к проектам в сфере информационных технологий)</p> <p>Основы проектирования и построения информационных систем, основные технологии и тренды, имеющие отношение к сфере управления персоналом</p>
	<p>ИД-2.ПК-2 Уметь:</p> <p>Разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом</p> <p>Определять программы достижения целей и решения задач подразделений</p> <p>Создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <p>Формировать планы и мероприятия по управлению персоналом</p>

<p>ПК-2 Способен разработать и реализовать стратегию управления персоналом и кадровую политику организации</p>	<p>ИД-3.ПК-2 Иметь практический опыт:          Анализ успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений          Постановка стратегических целей в управлении персоналом          Постановка оперативных целей по вопросам управления персоналом          Планирование деятельности и разработка мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации          Контроль процессов в области управления персоналом и работы структурных подразделений, сравнение и анализ процессов, результатов управленческих мероприятий, определение факторов, вызывающих отклонение от плановых показателей          Разработка корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом          Внедрение политик, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом          Разработка организационной структуры, планирование потребности в персонале организации          Построение организационной структуры с учетом плановой потребности в персонале и взаимодействия структурных подразделений организации          Постановка задач руководителям структурных подразделений, определение материально-технических ресурсов для их выполнения          Организация обучения специалистов по управлению персоналом использованию систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей          Организация функционального мониторинга работы систем автоматизации и цифровизации управления персоналом и профессиональной поддержки пользователей          Формулирование предложений по модернизации и развитию существующих систем автоматизации и цифровизации управления персоналом</p>
--	--

## 5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа .(по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
<b>Семестр 3</b>		<b>144</b>					
Тема 1.	Формирование качественной рабочей силы	18	2		2	14	
Тема 2.	Мобильность на рынке труда	20	2		2	16	
Тема 3.	Рынок труда	36			6	30	
Тема 4.	Маркетинг рынка труда	38	2		2	34	
Тема 5.	Рекрутинг персонала	16	2		4	10	
Тема 6.	Рекрутинг как бизнес. Организация деятельности рекрутинговых компаний	16				16	

## 6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Формирование качественной рабочей силы	Доклад, кейс (приложение 4)	Доклад на тему. Решение практического кейса	Правильность использования методики выполнения задания, аргументированность ответа, выделение главного, доказательность и самостоятельность суждений.
Мобильность на рынке труда	Кейс (приложение 4)	Решение практического кейса	Правильность использования методики выполнения задания, аргументированность ответа, выделение главного, доказательность и самостоятельность суждений.
Рынок труда.	Кейс (приложение 4)	Решение практического кейса	Правильность использования методики выполнения задания, аргументированность ответа, выделение главного, доказательность и самостоятельность суждений.
Маркетинг рынка труда	Творческое задание (приложение 4)	Творческая работа и доклад по результатам	Правильность использования методики выполнения задания, аргументированность ответа, выделение главного, доказательность и самостоятельность суждений.

Рекрутинг персонала	Деловая игра, кейсы, творческое задание (приложение 4)	Творческая работа и доклад по результатам	Правильность использования методики выполнения задания, аргументированность ответа, выделение главного, доказательность и самостоятельность суждений.
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
3 семестр (За)	Вопросы к зачету	Перечень вопросов к зачету	зачет/незачет

### ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов.  Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

## 7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Содержание лекций

## Тема 1. Формирование качественной рабочей силы

Человеческие и трудовые ресурсы, их структура: экономически активное население, его состав, уровень экономической активности населения. Структура экономически неактивного населения. Воспроизводство населения и ресурсов для труда. Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на функционирование рынка труда. Типы и фазы воспроизводства населения и ресурсов для труда. Качество рабочей силы. Квалификация и личностные характеристики работника, включенные в понятие качества рабочей силы. Инвестиции в человеческий капитал и отдача от инвестиций в человеческий капитал.

Профориентация и ее роль в формировании качественной структуры кадров. Цели и важнейшие направления профориентации: профинформация, профконсультация, профподбор, профотбор, профадаптация. Психологическая поддержка и ее направления: психологические профилактика, консультирование, коррекция.

Основные характеристики уровня образования территории. Образовательные программы: общеобразовательные и профессиональные. Ступени образования и образовательные учреждения. Дополнительное образование. Профподготовка, переподготовка и повышение квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения в Федеральной службе занятости России.

Профобучение работников на производстве.

Зарубежный опыт общеобразовательного и профессионального обучения. Достижения и недостатки обучения в США. Японский опыт профессионального обучения. Профобучение в Европейских странах.

## Тема 2. Мобильность на рынке труда

Движение трудовых ресурсов, его виды и показатели. Текучесть кадров. Обеспечение оптимальной мобильности работников — главная задача рынка труда.

Формы распределения и перераспределения трудовых ресурсов: трудоустройство молодежи, инвалидов, лиц, вернувшихся из мест лишения свободы, оргнабор рабочих, организованное переселение семей, перевод работников, временная занятость учащихся и студентов, индивидуальная форма перераспределения. Общественные работы: понятие, цели, предприятия и виды работ.

Определение миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения. Система показателей миграции населения. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования. Современные особенности миграционных связей России.

Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.

## Тема 4. Маркетинг рынка труда

Методы анализа рынка труда по отдельной профессии: статистический анализ спроса и предложения с обработкой данных методом наименьших квадратов; метод на основе коэффициентов ценой эластичности; метод анализа через категорию «предельного дохода», графические методы. Трудности в использовании данных методов.

Методы анализа территориального рынка труда: сравнение, сопоставление, расчленения и детализации, обобщения, экономико-математический, экспертный и др. Классификация методов анализа территориального рынка труда по характеру объектов управления, по периодичности, частоте проведения, охвату анализируемых объектов, содержанию и полноте изучаемых вопросов, методу оформления результатов анализа, степени автоматизации процесса анализа.

Показатели, используемые для анализа территориального рынка труда: численность, структура и динамика безработных и граждан, осуществляющих поиск работы; количество, структура и динамика вакантных мест; объем неудовлетворенного спроса на рабочую силу; уровень, средняя продолжительность и структура причин безработицы; напряженность на рынке труда; критичность рынка труда; соотношение спроса и предложения в территориальном, отраслевом и профессиональном разрезах.

## Тема 5. Рекрутинг персонала

Система подбора персонала в компании Этапы набора персонала. Методы кадрового планирования. Основные направления маркетинга персонала. Методы определения потребности в персонале. Определение дополнительной потребности в кадрах.

Методы привлечения кандидатов на вакантные рабочие места. Правила определения требований к кандидату. Группы требований к кандидату при приеме на работу. Источники поиска персонала, их достоинства и недостатки. Методы привлечения кандидатов. Обоснование выбора источников привлечения кандидатов на вакансию.

Эффективные технологии отбора персонала. Сущность и принципы отбора персонала. Этапы отбора персонал. Содержание первичного этапа отбора персонала. Документальное сопровождение предложения занять рабочее место. Обоснование методов отбора кандидатов на должность.

Управление адаптацией персонала для повышения эффективности рекрутинга. Сущность и виды адаптации. Показатели адаптации работника. Факторы адаптации персонала. Содержание программы адаптации. Наставничество как метод адаптации

### 7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

#### Тема 2. Мобильность на рынке труда

Решение задач по теме

#### Тема 3. Рынок труда

Решение задач

#### Тема 4. Маркетинг рынка труда

Решение задач

#### Тема 5. Рекрутинг персонала

Решение задач

### 7.3. Содержание самостоятельной работы

#### Тема 2. Мобильность на рынке труда

Изучение литературы по теме

#### Тема 3. Рынок труда

Изучение литературы по теме

#### Тема 4. Маркетинг рынка труда

Изучение литературы по теме

#### Тема 5. Рекрутинг персонала

Изучение литературы по теме

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену  
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ  
Не предусмотрены

7.4. Электронное портфолио обучающегося  
Материалы не размещаются

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы  
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы  
Не предусмотрено

## **8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

### ***По заявлению студента***

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

**Основная литература:**

2. Асалиев А.М., Бычин В. Б., Бобков В. Н. Экономика труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 336 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1941770>

3. Кибанов А.Я., Дуракова И. Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 301 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2054180>

4. Литвинюк А. А., Красюк И. Н., Кузуб Е. В., Бекмурзиева Х. М. Маркетинг персонала + Приложение [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: КноРус, 2023. - 242 – Режим доступа: <https://book.ru/book/950315>

#### **Дополнительная литература:**

2. Окунцева К. Все, что вы хотели знать об IT-рекрутинге: как обогнать конкурентов в гонке за профессионалами [Электронный ресурс]: Практическое пособие. - Москва: Альпина ПРО, 2022. - 184 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1904802>

3. Волкова Н. В., Евсеева С. А. Hг-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 104 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/569183>

4. Борисова А.А., Озерникова Т.Г., Виниченко В.А. Подбор и адаптация персонала [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: КноРус, 2025. - 404 – Режим доступа: <https://book.ru/book/957780>

### **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **Перечень лицензионного программного обеспечения:**

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

#### **Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант+. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

### 7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

#### К зачету

1. Воспроизводство ресурсов труда
  2. Формирование ресурсов труда путем профессионального обучения
  3. Зарубежный опыт общеобразовательного и профессионального обучения
  4. Формы распределения и перераспределения ресурсов для труда
  5. Понятие и виды трудовой миграции населения
  6. Государственное регулирование миграционных процессов
  7. Понятие и функции рынка труда
  8. Элементы рынка труда
  9. Чисто конкурентный рынок труда
  10. Монополистическая модель рынка труда
  11. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов.
  12. Модель двусторонней монополии рынка труда.
  13. Национальные модели рынка труда
  14. Типы, формы и сегменты рынков труда.
  15. Гибкость рынка труда.
  16. Социально-экономическая сущность занятости, ее принципы и формы
  17. Государственная политика в области занятости
  18. Понятие, виды и формы безработицы
  19. Факторы и условия появления безработицы и ее социально-экономические издержки
  20. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы
  21. Механизм и методы управления ресурсами для труда
  22. Программы содействия занятости населения и их структура.
- Финансирование программ занятости
23. Структура и основные функции службы занятости населения
  24. Правовое регулирование занятости в РФ
  25. Ресурсы для трудовой деятельности
  26. Качество рабочей силы
  27. Профориентация и ее роль в формировании качественной структуры кадров. Содержание профориентационной работы
  28. Нетрадиционные формы занятости
  29. Анализ рынка труда.
  30. Понятие, причины и показатели текучести кадров
  31. Структура и основные функции службы занятости населения
  32. Услуги, оказываемые службой занятости, безработным гражданам
  33. Услуги, оказываемые службой занятости, работодателям
  34. Проблемы использования труда молодежи
  35. Проблемы использования труда женщин
  36. Проблемы использования труда инвалидов
  37. Сущность маркетинга рынка труда

38. Система подбора персонала в компании
39. Планирование потребности в персонале
40. Методы привлечения кандидатов на вакантные рабочие места
41. Этапы отбора персонала
42. Эффективные технологии отбора и адаптации персонала
43. Управление адаптацией персонала для повышения эффективности рекрутинга
44. Негосударственные рекрутинговые организации, их виды
45. Бизнес-процессы рекрутинга
46. Взаимодействие рекрутинговых агентств с клиентами
47. Маркетинг на рынке труда
48. Определение средней заработной платы на рынке труда

### 7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

#### Тема 2

На следующие вопросы студентам предлагается найти практический материал в литературе, по собранному материалу студенты могут сделать доклады:

1. Динамика миграционных процессов в РФ.
2. Интенсивность вынужденной миграции. Демографическая и социально-экономическая структура беженцев в РФ.
3. Распределение беженцев по регионам РФ.
4. Государственные органы и их деятельность по регулированию территориального движения в РФ.
5. Экономическое движение ресурсов для труда в РФ.
6. Направления миграционных потоков в мире.

**Практическое занятие – решение кейсов**

#### Тема 3

**Вопросы для дискуссии:**

1. Что продается на рынке труда: труд или рабочая сила?
2. Предложение труда при сдельной оплате труда и самозанятости.
3. Влияние налогов и программ социальной помощи на предложение труда.
4. Семейные решения о предложении труда.
5. Особенности российской модели рынка труда.

**Практическое занятие – решение кейсов**

#### Тема 4.

Студентам предлагается информация о состоянии рынка труда за ряд лет. Необходимо рассчитать уровень и динамику показателей, характеризующих спрос и предложение на рынке труда, оценить критичность рынка труда. Цифровой материал оформляется в виде аналитических таблиц, графиков, диаграмм. Далее проводится анализ показателей, формулируются выводы о произошедших изменениях на рынке труда и о его состоянии в настоящее время.

Результатом работы студентов является отчет, объемом не менее 10 страниц, и дальнейшее его обсуждение в группе.

#### Тема 5.

Решение ситуационных кейсов. Пример: Вы – специалист по подбору персонала в крупном известном Цирке. В Цирке открылась вакансия клоуна, вы уже знаете все требования, предъявляемые Директором. Опишите алгоритм действий по поиску клоуна.

Деловая игра по проведению собеседования при приеме на работу.

Творческое задание по разработке требований к кандидату.

#### Тема 6.

Проблемное занятие по разработке бизнес-плана рекрутингового агентства.

Практические задания закрытого типа:

Содержание задания	Компетенция
Комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей, возможностей и социально-экономической ситуации на рынке труда это - ...	ПК-2
Определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии или рабочему месту это - ...	ПК-2
Организованная система ознакомления групп населения с современными видами производства, состоянием рынка труда, перспективами развития рынка профессий, требованиями, предъявляемыми профессией к человеку, условиями получения профессии это - ...	ПК-2
Оказание помощи человеку в принятии осознанного решения, о выборе профессии с учетом его возможностей и потребностей общества это - ...	ПК-2
Целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином установленных государством образовательных уровней это - ...	ПК-2
Какой законодательный акт регламентирует процесс получения профессионального обучения в России ....	ПК-2
Верхняя граница трудоспособного возраста составляет ... года	ПК-2
Нерегулируемые государством перемещения трудовых ресурсов это - ... кадров	ПК-2
Движение ресурсов труда, связанное со сменой места жительства или места приложения труда это - ...	ПК-2
Общедоступные виды трудовой деятельности, не требующие профессиональной подготовки и имеющие социально полезную направленность это - ... работы	ПК-2
Разница между численностью прибывших и выбывших на территории это ... миграции	ПК-2
Уровень .... миграции определяется по формуле $(M_{\text{мигр.}}/Ч_{\text{нас.ср.}}) * 1000$ (‰)	ПК-2
По характеру добровольности миграции выделяют: ..., вынужденную и насильственную миграцию	ПК-2
Миграция населения способствует росту ... труда	ПК-2
Миграция обеспечивает перераспределение рабочей силы между трудоизбыточными и ... регионами	ПК-2
Чему равен контингент учащихся на конец года, если на начало года число учащихся составило 100 тыс. чел.; прием учащихся в плановом году – 30 тыс. чел., выпуск учащихся – 22 тыс. чел.; отсев из учебных заведений в течение года составит 2% от количества учащихся на начало года.	ПК-2
В течение года в службе занятости района планируется подготовить следующее количество рабочих: станочников – 80 чел., срок обучения – 5 мес.; слесарей – 10 чел., срок обучения – 6 мес.; электросварщиков – 18 чел., срок обучения – 2 мес.; столяров – 9 чел., срок обучения – 2 мес. Определить среднесписочную численность учеников.	ПК-2
Численность населения области на начало года составляла 4 316 тыс.	ПК-2

чел. За год прибыло из других регионов страны – 328 тыс. чел.; выбыло в другие регионы – 536 тыс. чел. Чему равна валовая миграция.	
Общая численность безработных в регионе (по методологии МОТ) составляет 168 тыс. чел., численность занятых – 1 534 тыс. чел. Определить уровень безработицы в регионе.	ПК-2
Заявленная потребность в работниках на 1 января 2010 г. по области составила 60,0 тыс. чел.; численность безработных, зарегистрированных в Департаменте федеральной государственной службы занятости населения – 54,9 тыс. Чему равен коэффициент напряженности на рынке труда.	ПК-2
Количество и структура потребности в работниках со стороны предприятий это - ... на труд	ПК-2
Под рыночной инфраструктурой понимается совокупность институтов содействия занятости (центры занятости, работные сайты, учреждения профессионального образования и т. д.)?	ПК-2
Эффектом ... называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.	ПК-2
В периоды высокой безработицы часть людей разочаровывается в поиске работы и выходит из состава рабочей силы (ЭНАН возвращаются к ведению дом. хоз-ва, начинают учиться или выходят на пенсию). Такое явление в экономике называется эффектом ... работника.	ПК-2
... рынок труда – это рынок с четко обозначенными частями (сегментами), на которых сосредотачиваются категории конкурирующих между собой работников, не являющихся конкурентами в иных частях рынка.	ПК-2
... - несоответствие на РТ, когда предложение превышает спрос. Это несоответствие может быть количественным и качественным.	ПК-2
... - деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая, как правило, трудовой доход.	ПК-2
... занятость – это такое состояние общества, когда все желающие иметь работу имеют ее	ПК-2
... занятость – это использование рабочей силы без потерь рабочего времени.	ПК-2
... графики труда – это форма организации рабочего времени, при которой работник сам устанавливает время начала и окончания рабочей смены, при условии полной отработки установленного законом суммарного количества рабочего времени.	ПК-2