


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 09.06.2026 13:44:08
Уникальный программный ключ:
24f866be2aca1648403ba8eb5e99a951482f

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	Рынок труда
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом и экономика труда
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026

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

Доцент, к.иск.
Сербина Н.В.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	8
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	13
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	18
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	18
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	18
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	19

ВВЕДЕНИЕ

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

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)
---------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной дисциплины «Рынок труда» является формирование компетенций, направленных на выявление, анализ и поиск путей решения общих и специфических социально-экономических проблем, возникающих на рынке труда, поддержания баланса спроса и предложения труда, созданию и совершенствованию механизма формирования, распределения и перераспределения ресурсов для труда раскрытие и формирование политики государственных органов по регулированию процессов на рынке труда, обеспечению занятости и сокращению безработицы.

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						
	36	8	4	4	28	1
Семестр 4						
Экзамен, Курсовая работа	216	20	8	12	187	6
	252	28	12	16	215	7

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
информационно-аналитический	

<p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-1.ПК-1 Знать:</p> <p>Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, поиска, привлечения, подбора и отбора персонала</p> <p>Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <p>Структура организации и вакантные должности (профессии, специальности)</p> <p>Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Источники обеспечения организации кадрами</p> <p>Технологии и методы формирования и контроля бюджетов</p> <p>Организация работ на различных участках производства, организации, отрасли</p> <p>Общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) и видах профессиональной деятельности</p> <p>Основы психологии и социологии труда</p> <p>Основы экономики, организации труда и управления, управления персоналом</p> <p>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права</p> <p>Основы архивного законодательства и нормативные правовые акты Российской Федерации, в части ведения документации по персоналу</p> <p>Законодательство Российской Федерации о персональных данных</p> <p>Основы налогового законодательства Российской Федерации</p> <p>Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, обеспечения персоналом</p> <p>Нормы этики делового общения</p> <p>Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-2.ПК-1 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">Определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персоналаСобирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организацииСобирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организацииСобирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, о кандидатах и предложениях на рынке трудаФормировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персоналаВносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности)Применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификойПользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, в области обеспечения персоналом, гражданского и трудового законодательства Российской ФедерацииИспользовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождениеКонсультировать по вопросам привлечения персонала, по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналомСоставлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетовСоблюдать нормы этики делового общения
------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>ПК-1 Способен осуществлять деятельность по анализу и обеспечению организации персоналом</p>	<p>ИД-3.ПК-1 Иметь практический опыт Анализ планов, стратегии и структуры организации Анализ особенностей организации работы и производства на конкретных рабочих местах Анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах Формирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекция Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат Поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Размещения сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации Выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами Проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) Проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи Оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) Подготовки предложений по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>
<p>организационно-управленческий</p>	
<p>ПК-10 Способен определять потребности организации в трудовых ресурсах на основе анализа рынка труда</p>	<p>ИД-1.ПК-10 Знать: Специфика профессии и отрасли, для которой осуществляется подбор кандидатов Источники информации о рынке труда Нормативные правовые акты, регулирующие деятельность по поиску и подбору персонала Основы трудового законодательства Российской Федерации Отраслевая специфика сквозных профессий Этические нормы при работе с кандидатами и работодателями Трудовое законодательство Российской Федерации Информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала</p> <p>ИД-2.ПК-10 Уметь: Собирать и структурировать информацию о работодателе и профиле должности, о рынке труда Анализировать информацию о работодателе и профиле должности Проводить переговоры с работодателем о профиле должности Готовить аналитические отчеты</p>

ПК-10 Способен определять потребности организации в трудовых ресурсах на основе анализа рынка труда	<p>ИД-3.ПК-10 Иметь практический опыт</p> <p>Анализ и структурирование информации о работодателе</p> <p>Анализ плана работодателя по найму кандидатов</p> <p>Определение цели анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p> <p>Определение параметров анализа рынка труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p> <p>Подготовка и корректировка профиля должности</p> <p>Сбор и анализ целевой информации о рынке труда в соответствии с картой поиска кандидатов</p> <p>Сбор и анализ информации об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест</p> <p>Сбор и анализ информации об источниках поиска кандидатов</p> <p>Согласование с работодателем технологии, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов</p> <p>Подготовка для кандидата информации о работодателе и профиле должности</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч. зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		36					
Тема 1.	Характеристики населения и ресурсов для труда. (ПК-1; ПК-10)	12	1		1	10	
Тема 2.	Воспроизводство ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10)	12	1		1	10	
Тема 3.	Формирование ресурсов для труда. (ПК-1; ПК-10)	12	2		2	8	
Семестр 4		207					
Тема 4.	Система профессионального обучения и профориентации в России и за рубежом. (ПК-1; ПК-10)	29	1			28	
Тема 5.	Распределение и перераспределение ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10)	14	1		1	12	
Тема 6.	Мобильность на рынке труда. Миграция (ПК-1; ПК-10)	12			2	10	
Тема 7.	Рынок труда. Понятие и элементы рынка труда. (ПК-1; ПК-10)	18			2	16	
Тема 8.	Спрос и предложение на рынке труда. (ПК-1; ПК-10)	19			1	18	
Тема 9.	Модели и виды рынков труда. (ПК-1; ПК-10)	18				18	
Тема 10.	Анализ рынка труда. Источники информации о рынке труда. (ПК-1; ПК-10)	20			2	18	
Тема 11.	Занятость населения. (ПК-1; ПК-10)	13			1	12	
Тема 12.	Нетрадиционные формы занятости. (ПК-1; ПК-10)	11			1	10	

Тема 13.	Безработица: понятие, виды, показатели. (ПК-1; ПК-10)	12	1		1	10	
Тема 14.	Эффективное использование ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10)	12	1		1	10	
Тема 15.	Управление ресурсами для труда. (ПК-1;	8	1			7	
Тема 16.	Государственное регулирование занятости. Общие тенденции на рынке труда, отраслей, профессий. (ПК-1; ПК-10)	11	1			10	
Тема 17.	Государственные и региональные программы занятости населения. (ПК-1; ПК-10)	10	2			8	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1-10	Тест (приложение 4)	Тест из 20 вопросов	более 50% правильных ответов - зачтено
Тема 1-17	Практические задачи (приложение 4)	Практические задачи для проведения расчетов по темам	Правильность хода решения и ответов
Тема 11-17	Тест (приложение 4)	Тест из 20 вопросов	более 50% правильных ответов - зачтено
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
4 семестр (Эк)	Экзаменационные билеты (приложение 5)	В экзаменационном билете 2 теоретических вопроса и задача.	Оценка "отлично" заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Оценки "хорошо"

			<p>заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Оценка "хорошо" выставляется обучающимся, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p> <p>Оценки "удовлетворительно" заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой,</p>
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>рекомендованной программой.</p> <p>Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе и при выполнении заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p> <p>Оценка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>4 семестр (КР)</p>	<p>Курсовая работа</p>	<p>Перечень курсовых работ (Приложение 3), Методические рекомендации по выполнению курсовой работы по дисциплине (Приложение 7)</p>	<p>Актуальность данной темы Структура работы Полнота раскрытия темы Логичность составления плана, изложения основных вопросов Самостоятельност ь написания работы Наличие аргументированно й точки зрения автора Стиль изложения Наличие дискуссионных вопросов Использование свежих материалов периодической печати Приведены ли взгляды зарубежных экономистов Знание и отражение в работе современной правовой базы Отражение зарубежного опыта Отражение исторического опыта Аккуратность оформления Правильность оформления цитат, ссылок, списка используемой литературы Использование фактического материала по теме Сроки представления</p>
---------------------------	------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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. Характеристики населения и ресурсов для труда. (ПК-1; ПК-10)

Понятие населения. Население как субъект и объект общественного производства. Закономерности взаимосвязанного развития населения и экономики. Количественные и качественные характеристики населения. Современная демографическая ситуация в России.

Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление.

Понятия рабочей силы. Человеческие и трудовые ресурсы, их структура. Ресурсы для трудовой деятельности: экономически активное население, его состав, уровень экономической активности населения. Структура экономически неактивного населения.

Тема 2. Воспроизводство ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10)

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 воспроизводства населения и ресурсов для труда: экстенсивный (традиционный) и интенсивный (современный). Режимы воспроизводства: расширенный, простой и суженный.

Фазы или стадии воспроизводства ресурсов для труда: фаза формирования, распределения, перераспределения и использования ресурсов.

Тема 3. Формирование ресурсов для труда. (ПК-1; ПК-10)

Понятие качества 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.

Тема 4. Система профессионального обучения и профориентации в России и за рубежом. (ПК-1; ПК-10)

Понятие образования. 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.

Оценка эффективности профориентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для предприятия и в территориальном разрезе.

Тема 5. Распределение и перераспределение ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10)

Движение трудовых ресурсов, его виды и показатели. Текущее состояние 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.

<p>Тема 13. Безработица: понятие, виды, показатели. (ПК-1; ПК-10) Социально-экономическая сущность безработицы. Показатели безработицы: численность, структура и динамика численности безработных; уровень, средняя продолжительность и структура причин безработицы. виды и формы безработицы: фрикционная, институциональная, структурная, циклическая, скрытая, добровольная и вынужденная. Естественный уровень безработицы. Статус безработного. Факторы, условия появления безработицы, ее социально-экономические последствия и пути их минимизации. Риски поиска работы.</p>
<p>Тема 14. Эффективное использование ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10) Использование ресурсов для труда. Важность фазы использования ресурсов для труда. Молодежь – основной источник пополнения ресурсов, специфика использования ресурсов для труда молодежи. Малый бизнес как форма использования ресурсов для труда. Показатели эффективности использования ресурсов для труда.</p>
<p>Тема 15. Управление ресурсами для труда. (ПК-1; ПК-10) Механизм и методы управления ресурсами для труда. Субъект, объект, цель, функции, принципы, системы и средства управления. Уровни управления. Методы, применяемые в процессе управления. Основы маркетинга рабочей силы. Субъекты и объекты маркетинга. Сущность и основные принципы маркетинга.</p>
<p>Тема 16. Государственное регулирование занятости. Общие тенденции на рынке труда, отраслей, профессий. (ПК-1; ПК-10) Государственная политика в области занятости. Основные модели политики занятости. Активный и пассивный варианты набора средств проведения политики занятости. На что направлена политика занятости в России.</p>
<p>Тема 17. Государственные и региональные программы занятости населения. (ПК-1; ПК-10) Государственная и региональные программы занятости населения. Уровни составления программ занятости. Структура типовой программы занятости. Финансирование мер по обеспечению занятости. Направления и соотношение статей затрат в программах занятости.</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Воспроизводство ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме</p>
<p>Тема 3. Формирование ресурсов для труда. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме</p>
<p>Тема 5. Распределение и перераспределение ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме</p>
<p>Тема 6. Мобильность на рынке труда. Миграция (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме</p>
<p>Тема 7. Рынок труда. Понятие и элементы рынка труда. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме</p>

Тема 8. Спрос и предложение на рынке труда. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме
Тема 10. Анализ рынка труда. Источники информации о рынке труда. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме
Тема 11. Занятость населения. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме
Тема 12. Нетрадиционные формы занятости. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме
Тема 13. Безработица: понятие, виды, показатели. (ПК-1; ПК-10) Решение задач
Тема 14. Эффективное использование ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10) Решение задач по теме

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 2. Воспроизводство ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 3. Формирование ресурсов для труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 4. Система профессионального обучения и профориентации в России и за рубежом. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 5. Распределение и перераспределение ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 6. Мобильность на рынке труда. Миграция (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 7. Рынок труда. Понятие и элементы рынка труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 8. Спрос и предложение на рынке труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 9. Модели и виды рынков труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 10. Анализ рынка труда. Источники информации о рынке труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме

Тема 11. Занятость населения. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 12. Нетрадиционные формы занятости. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 13. Безработица: понятие, виды, показатели. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 14. Эффективное использование ресурсов труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 15. Управление ресурсами для труда. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 16. Государственное регулирование занятости. Общие тенденции на рынке труда, отраслей, профессий. (ПК-1; ПК-10) Изучение литературы по теме
Тема 17. Государственные и региональные программы занятости населения. (ПК-1; ПК-10) 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
Приложение 3

7.4. Электронное портфолио обучающегося
В электронном портфолио обучающегося по дисциплине размещается
<http://portfolio.usue.ru>
- курсовая работа

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Приложение 7

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. Корнейчук Б. В. Рынок труда [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 263 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/561640>

3. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс]: учебник для спо. - Москва: Юрайт, 2025. - 214 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/568363>

4. Симонин П.В., Анохин С.А., Головчанская Е.Э., Курбацкая Т.Б., Кузьмина А.А., Губская Н.Н., Денисова Е.В., Моттаева А.Б., Иришева А.М., Бикашев Д.А., Романова Р.Т., Хусаинова Ж.С., Алхассан Т.Ф., Жуманова Б.К., Симонин П.В. Цифровая экономика и рынок труда [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: Русайнс, 2026. - 110 с. – Режим доступа: <https://book.ru/book/959545>

Дополнительная литература:

2. Былков В.Г. Дефицит труда: природа возникновения тенденции и последствия [Электронный ресурс]: Монография. - Москва: Русайнс, 2024. - 222 – Режим доступа: <https://book.ru/book/955940>

3. Кравцевич С. В. Воспроизводство рабочей силы на отечественном рынке труда в условиях несовершенной конкуренции в социально-трудовых отношениях: монография. - Москва: РУСАЙНС, 2023. - 117

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:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

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.

Microsoft Office 2016.Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 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 Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

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

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 экзамену

К экзамену

1. Количественные и качественные характеристики населения
2. Ресурсы для трудовой деятельности
3. Воспроизводство ресурсов для труда
4. Понятие качества рабочей силы
5. Профорентация и ее роль в формировании качественной структуры кадров
6. Содержание профорентационной работы
7. Подготовка, переподготовка и повышении квалификации кадров
8. Отечественный и зарубежный опыт профессионального обучения на производстве
9. Зарубежный опыт общеобразовательного и профессионального обучения
10. Оценка эффективности профорентации, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров
11. Виды и показатели движения ресурсов для труда
12. Понятие причины и показатели текучести кадров
13. Формы распределения и перераспределения ресурсов для труда
14. Понятие и виды трудовой миграции населения
15. Показатели трудовой миграции населения
16. Государственное регулирование миграционных процессов
17. Понятие и функции рынка труда
18. Элементы рынка труда
19. Простая модель предложения труда
20. Эффект дохода и эффект замещения в предложении труда. Индивидуальная кривая предложения труда.
21. Семейные решения о предложении труда. Эффект отчаявшегося и дополнительного работника.
22. Простая модель спроса на труд. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд.
23. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса.
24. Чисто конкурентный рынок труда.
25. Монополистическая модель рынка труда.
26. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов
27. Модель двусторонней монополии рынка труда
28. Национальные модели рынка труда.
29. Типы и разновидности рынков труда.
30. Гибкость рынка труда
31. Сегментирование рынка труда
32. Виды анализа рынка труда.
33. Методы и показатели, используемые для анализа рынка труда
34. Социально-экономическая сущность занятости, ее принципы и формы
35. Структура занятости ресурсов для труда
36. Эффективность занятости
37. Нетрадиционные формы занятости
38. Организация общественных работ
39. Государственная политика в области занятости
40. Проблемы занятости слаботзащищенных категорий населения
41. Проблемы использования труда молодежи
42. Проблемы использования труда женщин
43. Проблемы использования труда инвалидов
44. Понятие, виды и формы безработицы
45. Факторы и условия появления безработицы и ее социально-экономические издержки
46. Безработные и их количественный и качественный состав
47. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы
48. Фаза использования ресурсов для труда
49. Показатели эффективности использования рабочей силы
50. Механизм и методы управления ресурсами для труда

51. Сущность маркетинга рабочей силы
52. Программы содействия занятости населения и их структура
53. Финансирование программ занятости населения
54. Структура и основные принципы работы службы занятости населения
55. Функции службы занятости населения
56. Услуги, оказываемые службой занятости, безработным гражданам
57. Услуги, оказываемые службой занятости, работодателям
58. Негосударственные службы занятости
59. Зарубежный опыт регулирования занятости населения
60. Правовое регулирование занятости в РФ

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к экзамену

Примерные практические задания к экзамену

Задача 1. Численность населения в трудоспособном возрасте в области на начало года составила 1 млн. человек, из них неработающих инвалидов – 5 тыс. человек. Работающие пенсионеры и подростки составляли 45 тыс. человек.

В течение пятилетнего срока в составе населения произошли следующие изменения:

- вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек;
- прибыло из других областей 90 тыс. человек в трудоспособном возрасте;
- вовлечено для работы 20 тыс. пенсионеров;
- перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста;
- 15 тыс. пенсионеров перестали работать;
- выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Определить:

1. Численность трудовых ресурсов на начало и конец периода, а также в среднегодовом исчислении;
2. Общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов и соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Задача 2. Численность населения области на 1 января составляет 3460 тыс. человек; численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте - 1585,8 тыс. человек; численность работающих пенсионеров и подростков – 144,2 тыс. человек; численность безработных – 48,4 тыс. человек; численность экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте – 20,1 тыс. человек; численность иждивенцев отдельных лиц – 1153,3 тыс. человек.

Определить:

1. Численность экономически активного и занятого населения;
2. Уровень экономической активности населения;

Задача 3. В области экономически активное население в трудоспособном возрасте составляет 3618 тыс. чел., работающих лиц старших возрастов – 180 тыс. чел., работающих подростков – 12 тыс. чел.

Ожидаемое выбытие из числа работающих (по разным причинам) – 210 тыс. чел., пополнение за счет демобилизованных и уволенных из ВС и ранее незанятого населения – 156 тыс. человек. Объем продукции в области возрастет по плану на 2,1% при росте производительности труда – на 2,5%.

Определить численность экономически активного населения на плановый год, его избыток (или недостаток).

Задача 4. Численность населения области на 1 января составляет 3460 тыс. человек; численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте - 1585,8 тыс. человек; численность работающих пенсионеров и подростков – 144,2 тыс. человек; численность безработных – 48,4 тыс. человек; численность экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте – 20,1 тыс. человек; численность иждивенцев отдельных лиц – 1153,3 тыс. человек.

Определить:

1. Численность экономически активного и занятого населения;
2. Уровень экономической активности населения;

3. Общую и дополнительную нагрузку на одного экономически активного работника и на одного занятого;

4. Семейную нагрузку на одного экономически активного работника и на одного занятого.

Задача 5. Численность граждан, обратившихся в целях поиска работы в территориальный центр занятости населения, составила в 2008 году 2451 чел., в 2009 – 3537 чел.

Заявленная потребность организаций в работниках в течение 2009 года в - 2356 вакансий (2008 год – 2609 вакансий). В течение 2009 года специалистами службы занятости было выдано 5030 направлений на работу гражданам, ищущим работу. В результате в 2009 году трудоустроено 2268 человек, из них 1274 по направлению службы занятости (в 2008 году трудоустроено 1963 человека, из них по направлению 1280чел.).

Определить напряженность на рынке труда, показатель объема неудовлетворенного спроса и эффективность деятельности службы занятости по трудоустройству

Примерные тестовые задания к экзамену

Номер задания	Содержание задания	Компетенция
1	Нижняя граница трудоспособного возраста: а) 15 лет б) 18 лет в) 21 год г) 14 лет	ПК-10
2	Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг это: а) Экономически неактивное население б) Экономически активное население в) Трудовые ресурсы г) Население	ПК-10
3	Часть населения, обладающая необходимым физическим развитием и знаниями для работы в народном хозяйстве это а) Экономически неактивное население б) Экономически активное население в) Трудовые ресурсы г) Население	ПК-10
4	Исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей это а) воспроизводство населения б) воспроизводство ресурсов труда в) естественное воспроизводство людей г) изменение социальной структуры населения	ПК-10
5	Социально-экономическое воспроизводство это: а) следствие изменения социальных структур населения (образовательной, профессиональной и т.д.).	ПК-10

	<ul style="list-style-type: none"> б) процессы механического прибытия и выбытия населения; в) следствие рождаемости и смертности людей; г) нет верного определения 	
6	<p>Функционирование рабочей силы на предприятии относится к :</p> <ul style="list-style-type: none"> а) фазе формирования ресурсов труда б) фазе распределения ресурсов труда в) фазе перераспределения ресурсов труда г) фазе использования ресурсов труда 	ПК-1
7	<p>Совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих квалификацию и личностные характеристики работника это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) квалификация работника б) качество рабочей силы в) здоровье трудовых ресурсов г) уровень образования трудовых ресурсов 	ПК-1
8	<p>Квалификация работника характеризуется</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Профессиональными знаниями б) Умениями и навыками в) Компетентностью и ответственностью г) Всем вышеперечисленным 	ПК-1
9	<p>Профессиональные знания рабочей силы основаны на:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) умственных способностях, образовании и опыте б) умственных способностях и образовании в) образовании и опыте г) умственных способностях и опыте 	ПК-1
10	<p>Компетентность работника это:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) уровень общей и профессиональной подготовки б) добросовестность и тщательность работы в) умственные способности г) навыки и опыт 	ПК-1
11	<p>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 - ...</p>	ПК-1, ПК-10
12	<p>Определение степени профессиональной пригодности человека к конкретной профессии или рабочему месту это - ...</p>	ПК-1, ПК-10
13	<p>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 - ...</p>	ПК-1, ПК-10
14	<p>Оказание помощи человеку в принятии осознанного решения, о выборе профессии с учетом его возможностей и потребностей общества это - ...</p>	ПК-1, ПК-10
15	<p>Целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства, сопровождающийся констатацией достижения гражданином установленных государством</p>	ПК-1, ПК-10

	образовательных уровней это - ...	
16	Какой законодательный акт регламентирует процесс получения профессионального обучения в России	ПК-1, ПК-10
17	Верхняя граница трудоспособного возраста составляет ... года	ПК-1, ПК-10
18	Нерегулируемые государством перемещения трудовых ресурсов это - ... кадров	ПК-1, ПК-10
19	Движение ресурсов труда, связанное со сменой места жительства или места приложения труда это - ...	ПК-1, ПК-10
20	Общедоступные виды трудовой деятельности, не требующие профессиональной подготовки и имеющие социально полезную направленность это - ... работы	ПК-1, ПК-10
21	Разница между численностью прибывших и выбывших на территории это ... миграции	ПК-1, ПК-10
22	Уровень миграции определяется по формуле (Ммигр./Чнас.ср.)*1000 (%о)	ПК-1, ПК-10
23	По характеру добровольности миграции выделяют: ..., вынужденную и насильственную миграцию	ПК-1, ПК-10
24	Миграция населения способствует росту ... труда	ПК-1, ПК-10
25	Миграция обеспечивает перераспределение рабочей силы между трудоизбыточными и ... регионами	ПК-1, ПК-10
26	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-1, ПК-10
27	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-1, ПК-10
28	Численность населения области на начало года составляла 4 316 тыс. чел. За год прибыло из других регионов страны – 328 тыс. чел.; выбыло в другие регионы – 536 тыс. чел. Чему равна валовая миграция.	ПК-1, ПК-10
29	Общая численность безработных в регионе (по методологии МОТ) составляет 168 тыс. чел., численность занятых – 1 534 тыс. чел. Определить уровень безработицы в регионе.	ПК-1, ПК-10
30	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-1, ПК-10
31	Количество и структура потребности в работниках со стороны предприятий это - ... на труд	ПК-1, ПК-10
32	Под рыночной инфраструктурой понимается совокупность институтов содействия занятости (центры занятости, рабочие сайты, учреждения профессионального образования и т. д.)?	ПК-1, ПК-10
33	Эффектом ... называется изменение в объеме нанимаемого	ПК-1,

	труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.	ПК-10
34	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-1, ПК-10
35	... 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-1, ПК-10
36	... - несоответствие на РТ, когда предложение превышает спрос. Это несоответствие может быть количественным и качественным.	ПК-1, ПК-10
37	... - деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая закону и приносящая, как правило, трудовой доход.	ПК-1, ПК-10
38	... занятость –это такое состояние общества, когда все желающие иметь работу имеют ее	ПК-1, ПК-10
39	... занятость –это использование рабочей силы без потерь рабочего времени.	ПК-1, ПК-10
40	... 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-1, ПК-10

7.3.3. Перечень курсовых работ

1. Воспроизводство населения и рабочей силы на территории.
2. Влияние качества жизни на воспроизводство населения и рабочей силы.
3. Естественное движение населения и трудовых ресурсов территории.
4. Социально-экономическое движение населения и рабочей силы.
5. Качественная и количественная оценка процесса внешней миграции на территории.
6. Качественная и количественная оценка процесса внутренней миграции на территории.
7. Взаимосвязь экономических факторов развития территории и движения населения
8. Региональная дифференциация миграции населения.
9. Оценка качества населения как основы формирования трудового потенциала территории.
10. Оценка экономического, образовательного и социального состава населения (рабочей силы) территории.
11. Влияние урбанизации на социально-экономическую структуру населения и рабочей силы.
12. Региональная дифференциация демографических показателей
13. Составление демографических прогнозов развития территории
14. Проблемы демографической политики в экономически развитых странах.
15. Анализ механизма регулирования миграционных процессов.
16. Анализ профориентационной работы в службе занятости (кадровом агентстве, др. организациях инфраструктуры рынка труда).
17. Система профподготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения в Федеральной службе занятости России.
18. Использование профобучения работников на производстве для повышения качества рабочей силы территории (на примере нескольких предприятий).
19. Возможности использования зарубежного опыта общеобразовательного и профессионального обучения в России.
20. Оценка эффективности профориентации в территориальном разрезе
21. Оценка эффективности профобучения в территориальном разрезе
22. Оценка качества рабочей силы, обращающейся по вопросам трудоустройства в службу занятости (кадровые агентства или к группе работодателей)
23. Изучение спроса на рабочую силу на основе контент-анализа объявлений в СМИ.
24. Изучение предложения рабочей силы на основе контент-анализа объявлений в СМИ.
25. Разработка и анализ электронной базы данных спроса на специалиста по определенной профессии за квартал текущего года.
26. Сравнительный анализ статистической информации о спросе на рабочую силу с информацией из других источников: государственной службы занятости, кадровых агентств, объявления в СМИ.
27. Обзор и анализ деятельности организаций инфраструктуры рынка труда по содействию в трудоустройстве граждан.
28. Взаимодействие государственных органов, регулирующих рынок труда.
29. Взаимодействие государственных и негосударственных органов, содействующих трудоустройству на рынке труда.
30. Определение равновесной цены труда специалиста на рынке труда
31. Сравнительный анализ показателей официального и общего рынков труда.
32. Оценка критичности рынков труда территорий.
33. Сопоставление показателей состояния рынка труда России с аналогичными данными других стран.

34. Анализ конъюнктуры официального рынка труда.
35. Анализ рынка рабочих мест на территории.
36. Анализ системы инфраструктуры рынка труда территории.
37. Сегментирование рынка труда территории.
38. Сравнительный анализ городского и сельского рынков труда.
39. Сопоставление количественных и качественных показателей безработицы в России с аналогичными данными других стран.
40. Система оказания социально-экономической поддержки незанятому населению в России и за рубежом
41. Система оказания помощи в трудоустройстве в России и за рубежом: сравнительный анализ
42. Оценка рациональности территориальной политики занятости населения.
43. Анализ эффективности деятельности территориальной службы занятости населения.
44. Составление прогноза потребности в рабочей силе территории.
45. Сопоставление структуры занятого населения России с аналогичными данными других стран.
46. Анализ использования гибких форм занятости на данной территории.
47. Сравнение профессионально-квалификационной и образовательной структуры занятых и безработных.
48. Особенности и проблемы трудоустройства молодежи.
49. Занятость и проблемы трудоустройства лиц пожилого возраста
50. Проблемы занятости и трудоустройства женщин.
51. решение проблем трудовой реабилитации инвалидов на рынке труда.
52. Исследование проблем занятости в личном подсобном хозяйстве и/или в семейном бизнесе.
53. Оценка эффективности использования ресурсов для труда на территории.
54. Изучение семейных решений о предложении труда.
55. Изучение активности безработных и методов поиска работы на рынке труда.
56. Изучение скрытого рынка труда.
57. Маркетинговое исследование рабочей силы.
58. Мониторинг стоимости труда специалиста по определенной профессии за длительный период.
59. Мониторинг требований работодателей к кандидатам на вакантные рабочие места по определенной профессии за длительный период.
60. Изучение масштабов и мотивов дополнительной занятости путем социологического исследования.
61. Составление и сравнение социальных портретов клиентов государственных и негосударственных служб занятости.
62. Изучение профессиональной мобильности рабочей силы на основе социологического исследования.
63. Изучение мотивов принятия решения о выходе из состава рабочей силы.
64. Анализ зависимости поведения рабочей силы на рынке труда от возраста (на основе социологического исследования).
65. Анализ социального портрета «хронического» безработного и стимулирование его трудовой активности.

7.4. Электронное портфолио обучающегося

В электронном портфолио обучающегося по дисциплине размещается

<http://portfolio.usue.ru>

- курсовая работа

Приложение 7 к рабочей программе

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНЫ
на заседании кафедры экономики труда
и управления персоналом

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КУРСОВЫХ РАБОТ
по дисциплине
Рынок труда

Цель курсовой работы и выбор темы

Целью курсовой работы по «Управление занятостью населения» является расширение и закрепление теоретических знаний по данной дисциплине, овладение навыками самостоятельной работы, ознакомление с практикой служб занятости и других организаций инфраструктуры рынка труда в решении современных проблем, глубокое изучение одной из них.

При выборе темы студент может ориентироваться на предложенную тематику или потребности объекта исследования (в этом случае выбранная тема обязательно согласовывается с научным руководителем).

В названиях предлагаемых тем курсовых работ стоит обобщенное понятие «территория». Изучаемой в курсовой работе территорией может являться не только субъект Федерации (республика, область, край, Автономный округ), но и город, район, муниципальное образование или страна. Самостоятельно выбрав территориальный объект изучения, студент указывает его в названии курсовой работы.

Например, в примерной тематике сформулирована тема «Воспроизводство населения и рабочей силы на территории», если студент решает раскрывать ее по материалам Свердловской области, то курсовая работа студента должна называться: «Воспроизводство населения и рабочей силы в Свердловской области». Такое уточненное название должно быть указано в распоряжении по закреплению тем за студентами, на титульном листе работы и в рецензии научного руководителя на курсовую работу.

Студенты выбирают одну из предложенных тем в соответствии и начальной буквой фамилии:

Начальная буква фамилии студента	Номера тем курсовых работ
А,Б,В	1,5,16,18,19,54
В,Г,Д	2,6,17,23,31,55
ЕЖ,З	3,7,20,24,33,56
И,К	4,8,22,25,39,57
Л,М	7,15,26,28,40,59
Н,О	9,21,27,32,44,60
П,Р	10,29,34,36,45,61
С,Т	11,30,37,46,48,62
У,Ф,Х	12,35,38,47,49,63
Ц,Ч,Ш	13,41,42,50,52,64
Щ,Э,Ю,Я	14,43,51,53,58,65

Студенты заочного отделения могут использовать систему выбора темы курсовой работы, аналогичную дневной форме обучения, тогда на группу также составляется распоряжение по кафедре. Условие отсутствие повторения тем в группе в этом случае для них сохраняется.

Руководство курсовыми работами осуществляется преподавателями кафедры Экономике труда и управления персоналом.

Каждая курсовая работа должна быть защищена в сроки, устанавливаемые

кафедрой.

Структура и содержание курсовой работы

Структуру и содержание курсовой работы определяет выбранная тема. Курсовая работа должна содержать следующие части:

* **введение.** Во введении студент должен доказать актуальность выбранной темы, ее значение для современного развития отношений в области занятости, обосновать свой выбор данной темы, сформулировать цель и конкретные задачи курсовой работы.

* **теоретическую.** Данный раздел должен быть посвящен обзору теоретических и методических вопросов, где необходимо показать степень освещения проблемы в отечественной и зарубежной литературе, оценить современное состояние исследуемой проблемы, раскрыть положительный опыт в решении рассматриваемого вопроса. Ссылки на литературные источники обязательны.

* **аналитическую.** Аналитический раздел курсовой работы выполняется на базе материалов, собранных студентом.

Источниками информации для проведения анализа в курсовой работе могут являться:

1. Статистические данные, публикуемые в статсборниках, научных журналах, а также на сайте Госкомстата РФ.

2. Данные Федеральной Государственной службы занятости населения и территориальных центров занятости, публикуемые в аналитических записках, а также предоставляемые по запросам студентов (письмо с просьбой о содействии в подборе информации для написания курсовой работы можно оформить на кафедре у лаборантов, ауд.668).

3. Данные и отчеты кадровых и рекрутинговых агентств, других негосударственных служб занятости и организаций, способствующих трудоустройству граждан, ищущих работу.

4. Результаты самостоятельного изучения средств массовой информации (СМИ): газет, журналов, объявлений на стендах, по радио и телевидению, информации в Интернет и др. Следует изучать объявления о работе во всех номерах изданий в течение не менее одного месяца. Если за указанный срок было опубликовано или телетранслировано менее 100 объявлений, то срок изучения следует увеличить в ретроспективе или продлить. Длительность мониторинга должна составлять не менее 6-ти месяцев.

5. Результаты самостоятельных социологических опросов населения, работодателей и экспертов. В этом случае необходимо перед началом исследования согласовать анкету (вопросник) с научным руководителем. Численность опрошенных должна быть не менее 50 чел.

Описание опроса должно содержать Программу социологического исследования, включающую цель, задачи исследования, выдвигаемые гипотезы, определение генеральной совокупности, расчет выборочной совокупности, методы построения выборки. Далее описываются результаты исследования, оформленные в таблицах и рисунках, анализируются взаимосвязи показателей.

Аналитический раздел работы обязательно должен содержать фактический

(цифровой) материал, в т.ч. оформленный в виде таблиц и рисунков, располагаемых по тексту. При этом следует помнить, что **нельзя просто скопировать** иллюстративный материал других авторов. Собранные данные сравниваются во времени, или по территориям, или у различных авторов, или по другому логическому основанию, на основе таблиц строятся диаграммы, графики, схемы и т.д., выявляются причинные зависимости.

Если какая-то таблица является слишком объемной, т.е. составляет более 2-3 страниц текста, ее можно оформить как Приложение.

* **рекомендательную.** Третья глава курсовой работы, как правило, посвящается обоснованию рекомендаций и предложений, которые вытекают из проведенных исследований, специально проработанной литературы, опыта других территорий, исследователей, зарубежного опыта.

* **заключение.** Заключение содержит основные выводы по всей курсовой работе.

Части курсовой работы должны быть увязаны между собой. Теоретическая, аналитическая и рекомендательная части должны иметь свое название. Общий объем курсовой работы рекомендуется в размере 40 страниц печатного текста с учетом таблиц, графиков, схем или 35 страниц. В курсовой работе могут быть использованы приложения, которые в данный объем не входят. Примерное соотношение разделов по объему: введение - 2 страницы, глава 1 (теоретическая) - 10-15 страниц, глава 2 (аналитическая) - 15 страниц, глава 3 (рекомендательная) - 5-10 страниц, заключение - 1-2 страницы. В курсовой работе должен быть представлен список использованной литературы (по алфавиту авторов).

Курсовая работа пишется от третьего лица единственного числа (например, «...автор считает, что...») или от первого лица множественного числа (например, «По нашему мнению,»). Стиль написания работы - повествовательный, вопросы в курсовой работе не задаются.

Оформление курсовой работы

Курсовая работа должна оформляться с учетом требований ГОСТов, с которыми можно ознакомиться на сайте кафедры <http://etr.usue.ru/> в разделе «Студентам» - «Организационная работа».

Работы выполняются с применением персонального компьютера с односторонним заполнением листов формата А4 без рамок. При выполнении работ следует использовать шрифт размера - 14 пт, Times New Roman, полуторный межстрочный интервал.

На титульном листе номер страницы не ставится (пример оформления титульного листа - в приложении 1). На второй странице указывается содержание работы с указанием страниц начала разделов в курсовой работе (приложение 2).

Заполнение текста осуществляется с полями: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее и нижнее - не менее 20 мм.

Иллюстрации (кроме таблиц) обозначаются словом «Рис.» и имеют соответствующую тексту нумерацию («сквозную» или по разделам) и название, которое помещается под иллюстрацией (см. приложение 3).

Таблицы нумеруются не независимо от рисунков также «сквозной» нумерацией или по разделам. Наименование таблицы ставится перед ней (см. приложение 4).

Пункты курсовой работы не должны начинаться и/или заканчиваться таблицей, рисунком, формулой или цифрой.

Типичные ошибки

1. Курсовая работа написана от первого лица.
2. Автор (студент) в курсовой работе задает вопросы.
3. В работе более трех глав, большинство из которых содержат теорию.
4. Теоретический раздел курсовой работы не содержит ссылок на используемую литературу.
5. В аналитическом разделе работы отсутствует фактический (цифровой) материал.
6. Фактический (цифровой) материал, используемый в курсовой работе, является устаревшим.
7. Аналитический раздел курсовой работы не содержит графических материалов (таблиц, рисунков). Все таблицы и рисунки вынесены в приложение.
8. Таблицы, рисунки, список используемой литературы, названия глав и разделов оформлены не в соответствии с ГОСТом, не соблюдаются требования к размеру шрифта и межстрочного интервала, используется жирный шрифт и цветные рисунки.
9. Пункты курсовой работы начинаются и/или заканчиваются таблицей, рисунком, формулой, цифрой.

Тематика курсовых работ

1. Воспроизводство населения и рабочей силы на территории.
2. Влияние качества жизни на воспроизводство населения и рабочей силы.
3. Естественное движение населения и трудовых ресурсов территории.
4. Социально-экономическое движение населения и рабочей силы.
5. Качественная и количественная оценка процесса внешней миграции на территории.
6. Качественная и количественная оценка процесса внутренней миграции на территории.
7. Взаимосвязь экономических факторов развития территории и движения населения
8. Региональная дифференциация миграции населения.
9. Оценка качества населения как основы формирования трудового потенциала территории.
10. Оценка экономического, образовательного и социального состава населения (рабочей силы) территории.
11. Влияние урбанизации на социально-экономическую структуру населения и рабочей силы.
12. Региональная дифференциация демографических показателей
13. Составление демографических прогнозов развития территории
14. Проблемы демографической политики в экономически развитых странах.
15. Анализ механизма регулирования миграционных процессов.
16. Анализ профориентационной работы в службе занятости (кадровом агентстве, др. организациях инфраструктуры рынка труда).

17. Система профподготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников и незанятого населения в Федеральной службе занятости России.
18. Использование профобучения работников на производстве для повышения качества рабочей силы территории (на примере нескольких предприятий).
19. Возможности использования зарубежного опыта общеобразовательного и профессионального обучения в России.
20. Оценка эффективности профориентации в территориальном разрезе
21. Оценка эффективности профобучения в территориальном разрезе
22. Оценка качества рабочей силы, обращающейся по вопросам трудоустройства в службу занятости (кадровые агентства или к группе работодателей)
23. Изучение спроса на рабочую силу на основе контент-анализа объявлений в СМИ.
24. Изучение предложения рабочей силы на основе контент-анализа объявлений в СМИ.
25. Разработка и анализ электронной базы данных спроса на специалиста по определенной профессии за квартал текущего года.
26. Сравнительный анализ статистической информации о спросе на рабочую силу с информацией из других источников: государственной службы занятости, кадровых агентств, объявления в СМИ.
27. Обзор и анализ деятельности организаций инфраструктуры рынка труда по содействию в трудоустройстве граждан.
28. Взаимодействие государственных органов, регулирующих занятость населения.
29. Взаимодействие государственных и негосударственных органов, содействующих трудоустройству на рынке труда.
30. Определение равновесной цены труда специалиста на рынке труда
31. Сравнительный анализ показателей официального и общего рынков труда.
32. Оценка критичности рынков труда территорий.
33. Сопоставление показателей состояния рынка труда России с аналогичными данными других стран.
34. Анализ конъюнктуры официального рынка труда.
35. Анализ рынка рабочих мест на территории.
36. Анализ системы инфраструктуры рынка труда территории.
37. Сегментирование рынка труда территории.
38. Сравнительный анализ городского и сельского рынков труда.
39. Сопоставление количественных и качественных показателей безработицы в России с аналогичными данными других стран.
40. Система оказания социально-экономической поддержки незанятому населению в России и за рубежом
41. Система оказания помощи в трудоустройстве в России и за рубежом: сравнительный анализ
42. Оценка рациональности территориальной политики занятости населения.
43. Анализ эффективности деятельности территориальной службы занятости населения.
44. Составление прогноза потребности в рабочей силе территории.
45. Сопоставление структуры занятого населения России с аналогичными данными других стран.
46. Анализ использования гибких форм занятости на данной территории.
47. Сравнение профессионально-квалификационной и образовательной структуры

занятых и безработных.

48. Особенности и проблемы трудоустройства молодежи.
49. Занятость и проблемы трудоустройства лиц пожилого возраста
50. Проблемы занятости и трудоустройства женщин.
51. решение проблем трудовая реабилитации инвалидов на рынке труда.
52. Исследование проблем занятости в личном подсобном хозяйстве и/или в семейном бизнесе.
53. Оценка эффективности использования ресурсов для труда на территории.
54. Изучение семейных решений о предложении труда.
55. Изучение активности безработных и методов поиска работы на рынке труда.
56. Изучение скрытого рынка труда.
57. Маркетинговое исследование рабочей силы.
58. Мониторинг стоимости труда специалиста по определенной профессии за длительный период.
59. Мониторинг требований работодателей к кандидатам на вакантные рабочие места по определенной профессии за длительный период.
60. Изучение масштабов и мотивов дополнительной занятости путем социологического исследования.
61. Составление и сравнение социальных портретов клиентов государственных и негосударственных служб занятости.
62. Изучение профессиональной мобильности рабочей силы на основе социологического исследования.
63. Изучение мотивов принятия решения о выходе из состава рабочей силы.
64. Анализ зависимости поведения рабочей силы на рынке труда от возраста (на основе социологического исследования).
65. Анализ социального портрета «хронического» безработного и стимулирование его трудовой активности.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ <http://lib.usue.ru/>
2017/2018
Контракт № 07102017 от 13.10.2017
ООО «Знаниум»
с «07» октября 2017 г. по «06» октября 2018 г.

2018/2019
Контракт № 250918-эбс от 25.09.2018 ООО «Знаниум»
с «08» октября 2018 г. по «07» октября 2019 г.

8.1 Основная литература.

1. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 "Экономика" (квалификация (степень) "бакалавр") / [А. М. Асалиев [и др.] ; под ред. Г. В. Плеханова, А. М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2018. - 336 с. <http://znanium.com/go.php?id=965998>
2. Михалкина, Е. В. Экономика труда [Текст] : учебник по общей профессиональной дисциплине федеральной компоненты "Экономика труда" для студентов вузов / Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Юж. федер. ун-т. - Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2018. - 272 с. 5экз.
3. Михалкина, Е. В. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник по общей профессиональной дисциплине федеральной компоненты "Экономика труда" для студентов вузов / Е. В. Михалкина, О. С. Белокрылова, Е. В. Фурса ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Юж. федер. ун-т . - Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2017. - 273 с. <http://znanium.com/go.php?id=773649>
4. Щепакин, М. Б. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э. Ф. Хандамова. - Москва : Магистр: ИНФРА-М, 2017. - 400 с. <http://znanium.com/go.php?id=762721>
5. Рофе, А. И. Рынок труда [Текст] : учебник для студентов, обучающихся по направлению подготовки "Управление персоналом" квалификация (степень) "бакалавр", и другим экономическим специальностям / А. И. Рофе. - Москва : КноРус, 2016. - 259 с. 1экз.
6. Щипанова, Д. Г. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов, обучающихся по программам бакалавриата и направления "Экономика" и "Менеджмент", специальностей "Менеджмент организации", "Управление персоналом", "Государственное и муниципальное управление", магистерских программ "Управление персоналом", "Менеджмент", "Государственное и муниципальное управление", программ послевузовского образования Экономические науки (аспирантура) / Д. Г. Щипанова, М. В. Мелкумова. - Москва : РИОР: ИНФРА-М, 2015. - 332 с. <http://znanium.com/go.php?id=483035>
7. Экономика и социология труда. Теория и практика [Текст] : учебник для бакалавров : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / [И. В. Кохова [и др.] ; под ред. В. М. Масловой ; Финансовый ун-т при Правительстве Рос. Федерации. - Москва : Юрайт, 2014. - 539 с. 30экз.
8. Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция" / Г. В. Сулейманова. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 250 с. <http://znanium.com/go.php?id=217947>

8.2 Дополнительная литература.

1. Территориальная организация населения [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 061000 «Государственное и муниципальное управление» / [Е. Г. Чистяков [и др.] ; под ред. Е. Г. Чистякова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2016. - 252 с. <http://znanium.com/go.php?id=523846>
2. Жеребин, В. М. Самостоятельная занятость населения. Основные представления и опыт кризисного периода [Электронный ресурс] : монография / В. М. Жеребин, А. Н. Романов. - Москва : Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2016. - 200 с. <http://znanium.com/go.php?id=470932>
3. Ткаченко, А. А. Занятость и экономика: политика государства в переходный период [Электронный ресурс] : научное издание / А. А. Ткаченко. - Москва : Энциклопедия: ИНФРА-М, 2015. - 276 с. <http://znanium.com/go.php?id=509859>
4. Шлендер, П. Э. Экономика трудовых ресурсов [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / [П. Э. Шлендер [и др.]; под ред. П. Э. Шлендера. - Москва : Вузовский учебник, 2012. - 301 с. 3экз.

г) Интернет-ресурсы:

1. Сайт Г оскомстата РФ/www.gks.m
2. Сайт Минтруда России и Минэкономразвития России. [//www.government.ru](http://www.government.ru)
3. Министерство экономического развития и торговли РФ - <http://www.economy.gov.ru>