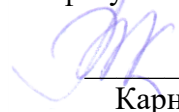




Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
Кафедра прикладной информатики и документоведения

Утверждаю
Декан факультета сервиса и рекламы

 В.К.
Карнаухова

«20» июня 2019 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля) Б1.Б.27 . Маркетинг персонала
(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля)).
Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки)
Тип образовательной программы: прикладной бакалавриат
(академический или прикладной бакалавриат)
Направленность (профиль) подготовки: Администрирование и документирование процессов управления персоналом
Квалификация выпускника – **БАКАЛАВР**
Форма обучения: **очная, заочная**

Согласовано с УМК факультета сервиса
и рекламы

Протокол № 9 от «19» июня 2019 г.

Председатель  В.К. Карнаухова

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 12 от «18» июня 2019 г.

Зав. кафедрой  А.В. Рохин

Иркутск 2019 г.

Содержание

	<i>стр.</i>
1.Цели и задачи дисциплины.....	3
2.Место дисциплины в структуре ОПОП.....	3
3.Требования к результатам освоения дисциплины.....	4
4.Объем дисциплины и виды учебной работы	5
5.Содержание дисциплины.....	5
5.1. Содержание разделов и тем дисциплины.....	5
5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами.....	8
5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий.....	8
6. Перечень семинарских, практических занятий или лабораторных работ	8
6.1. План самостоятельной работы обучающихся	8
6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся.....	9
7. Примерная тематика курсовых проектов (работ) (при наличии).....	9
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	9
а) основная литература.....	9
б) дополнительная литература:	10
в) программное обеспечение	10
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	10
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
10. Образовательные технологии.....	11
11.Оценочные средства (ОС).....	12
11.1. Оценочные средства для входного контроля: собеседование.....	12
11.2. Оценочные средства текущего контроля.....	12
11.3. Оценочные средства для самоконтроля обучающихся.....	12
11.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме зачета с оценкой).	12

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: получение основ теоретических знаний и практических навыков по формированию и реализации кадровой политики организации, а также формирование знаний и практических навыков по сбору, хранению, обработке, анализу и оценке информации, необходимой для управления деятельностью организации с соблюдением действующего законодательства и нормативных документов, обеспечивающих изучение основной образовательной программы.

Задачи :

- формирование аналитического мышления путем освоения базовых понятий в области менеджмента, экономики, психологии;
- ознакомление с содержательной стороной профессии, требованиями к знаниям и умениям в соответствии с квалификационной характеристикой выпускника;
- получение навыков работы с первоисточниками при подготовке самостоятельных работ (сбор, обработка, реферирование материала).
- разработка политики формирования системы управления организацией на основе общей стратегии фирмы в ее различных аспектах;
- обеспечение разработки и осуществление принципов маркетингового планирования в системе управления персоналом;
- выбор эффективных мотивационных средств управления персоналом;
- контроль и оценка деятельности предприятий и сотрудников;
- обобщения современного зарубежного и отечественного опыта.
- изучение внутренней и внешней среды организации;
- анализ рынка труда;
- исследование имиджа организации как работодателя;
- определение принципов формирования кадровой политики организации

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная учебная дисциплина входит в базовую, вариативную часть, обязательные дисциплины. Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в результате изучения дисциплины «Рынок труда», «Управление персоналом организации».

Необходимыми требованиями к «входным» знаниям, умениям и готовностям студента при освоении данной дисциплины и приобретенными в результате освоения предшествующих дисциплин являются:

знание:

- видов информационных процессов, этапов их переработки;
- назначение и функции используемых информационных и коммуникационных технологий;

умение:

- искать информацию с применением правил поиска (построения запросов) в базах данных, компьютерных сетях, некомпьютерных источниках информации (справочниках и словарях, каталогах, библиотеках) при решении управленческих задач;
- пользоваться персональным компьютером и его периферийным оборудованием (принтером, сканером, модемом, мультимедийным проектором, цифровой камерой и пр.);
- следовать требованиям техники безопасности, гигиены, эргономики и ресурсосбережения при работе со средствами информационных и коммуникационных технологий;

владение:

- информационными технологиями решения управленческих задач;
- методами создания информационных объектов;

– организации индивидуального информационного пространства, создания личных коллекций информационных объектов;

– передачи информации по телекоммуникационным каналам в учебной и личной переписке, использования информационных ресурсов общества с соблюдением соответствующих правовых и этических норм.

Дисциплина «Маркетинг персонала» служит естественной базой для более глубокого усвоения таких дисциплин, как: «Принятие управленческих решений».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (**ПК-2**).

– знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (**ПК-3**).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать:

– методы и организационные формы труда.
– основные понятия экономической теории; основные системы управленческого учета;

– фундаментальные концепции финансового менеджмента;
– основные нормативные правовые документы; сущность и основные характеристики рынка труда;

– содержание маркетинговой концепции управления и ее применение в управлении персоналом

уметь:

– организовать свой труд
– принимать участие в разработке проектов, направленных на совершенствование системы и технологий управления персоналом и проводить их оценку;

– оценивать экономическую эффективность деятельности организации использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности;

– анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;

– оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя.

владеть:

– знанием основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике;

– знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала и умением применять их на практике;

– навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;

– умением составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции);

– навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.

труда. Инфраструктура рынка труда. Понятие инфраструктуры рынка труда. Инфраструктура как система обслуживающих рынок труда институтов.

Нормативно-правовой и организационный компоненты инфраструктуры рынка труда. Основные элементы инфраструктуры рынка труда и их функции. Государственная служба занятости. Система подготовки и переподготовки кадров. Информационно-аналитическое обеспечение функционирования рынка труда. Кадровые службы предприятий и фирм. Роль союзов работодателей и профессиональных организаций трудящихся (профсоюзов). Негосударственные структуры содействия занятости населения. Законодательные акты, постановления Правительства Российской Федерации, другие нормативные документы как правовая основа признания и социальной поддержки безработных граждан в России. Международные нормативные акты по вопросам занятости. Проблемы и противоречия практического применения отечественного законодательства и международных норм в России. Значение развития инфраструктуры рынка труда для его становления и регулирования.

Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-3.

Раздел 2. Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения

Цели системы управления занятостью. Понятие и виды регулирования рынка труда. Рынок труда как саморегулирующаяся система. Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда. Политика занятости, ее роль и место в регулировании рынка труда и социально-экономической политике государства. Эволюция методов государственного регулирования рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой. Виды мер политики содействия занятости. Активные меры. Государственное содействие воспроизводству рабочих мест, подготовке и переподготовке рабочей силы, незанятых и безработных; субсидирование занятости; организация общественных работ; поощрение мобильности трудоспособного населения, развития самозанятости; консультативная помощь и психологическая поддержка высвобождаемых и безработных. Пассивные меры (пособия по безработице). Страхование по безработице, его роль и значение в системе социальной защиты на рынке труда. Задачи государственной политики на рынке труда России в период его становления. Социальное партнерство, его роль на рынке труда и в системе содействия занятости населения. Международный опыт регулирования занятости. Международная организация труда (МОТ), ее структура, сфера деятельности и методы работы.

Корпоративизм, социоморфизм, имидж организаций: их роль в регулировании занятости и управлении персоналом. Роль мотивации и корпоративной культуры в оптимизации процесса занятости населения.

Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-3.

Раздел 3. Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях

Государственная служба занятости как многоуровневая и многофункциональная социальная система и административная организация. Разработка и осуществление государственной политики занятости населения как главная целевая функция службы занятости. Роль службы занятости как амортизатора негативных тенденций на рынке труда. Превентивная (упреждающая) и оперативная (по поддержанию занятости) функции государственной службы занятости. Структура службы занятости. Необходимость соответствия формальной организационной структуры службы занятости ее целевому назначению.

Место и роль органов службы занятости субъектов Федерации (республик, краев, областей, автономных округов, городов Москва и Санкт-Петербург) в общей системе

службы занятости России. Назначение, основные задачи и функции, направления и формы деятельности. Правовой статус, организационная структура, материально-техническое и финансовое обеспечение их деятельности. Необходимость учета региональной специфики и тесного взаимодействия с органами власти и управления в регионе. Руководство реализацией программ содействия занятости населения и работой местных служб занятости. Районные и городские центры (отделы) – основное, первичное звено службы занятости, связывающее ее с населением. Непосредственная работа с клиентами (безработными, желающими пройти переподготовку, ищущими работу и др. категориями) как главная отличительная особенность местного уровня управления занятостью. Статус, управление, финансирование, правовое, информационное, материально-техническое и кадровое обеспечение деятельности органов службы занятости местного уровня. Их задачи и функции.

Направления, формы и методы работы по реализации мер, предусмотренных Законом о занятости, программами содействия занятости населения. Взаимодействие с местными органами власти и управления, контакты с работодателями, совместные акции с социальными партнерами. Основные проблемы управления занятостью в России: отставание нормотворческой деятельности от реальных потребностей, обусловленных социально-экономическими преобразованиями; объективные трудности адаптации международных норм и стандартов к российским условиям; недостатки материально-технического, финансового, информационного и кадрового обеспечения деятельности служб занятости разного уровня; слабость их общественных связей, взаимодействия и поддержки со стороны органов власти, предпринимательской среды и средств массовой информации.

Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-3.

Раздел 4. Маркетинг персонала

Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами. Понятие и определение «Маркетинга персонала». Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала.

Оценка потребностей в персонале. Этапы оценки потребности в персонале. Разработка функциональной структуры управления с учетом главной задачи каждой службы, определение базовой задачи для каждой службы, определение типов ответственности, определение набора функциональных обязанностей, расчет временных и стоимостных ресурсов, необходимых для выполнения каждой функциональной обязанности. Определение нормативов трудоемкости.

Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом. Стратегический HR-менеджмент. Разработка кадровой стратегии, кадровое планирование.

Маркетинговые исследования рынка труда. Выявление и классификация требований к персоналу и к работодателю. Сегментирование рынка труда на основе требований к персоналу и к работодателю.

Применение стратегического и тактического инструментария МП организации. Основные направления реализации функции МП по формированию трудового потенциала организации. Применение коммуникативной функции организации-работодателя на рынке труда.

Формируемые компетенции: ПК-2, ПК-3.

5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин (вписываются разработчиком)								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Принятие управленческих решений	+	+	+	+	+	+			

5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина.	СРС	Всего
1.	Региональные особенности рынка труда	9	18	-	-	9	9
2.	Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения	9	18	-	-	9	9
3.	Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях	9	18	-	-	9	9
4.	Маркетинг персонала	9	18	-	-	9	13
	Экзамен	-	-	-	-	-	36
	ИТОГО:	36	72	-	-	36	180

6. Перечень семинарских, практических занятий или лабораторных работ

№ п/п	№ темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоёмкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1.	1.	Региональные особенности рынка труда	2	Вопросы	ПК-2 ПК-3
2.	2.	Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения	2	Тесты, практические задания	
3.	3.	Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях	2	Тесты, эссе, практические задания	
5.	4.	Маркетинг персонала	8	практические задания	

6.1. План самостоятельной работы обучающихся

№ нед	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература.	Количество часов
1-9	Региональные особенности рынка труда	Подготовка к практическому занятию	Доклады, задания	Раздел 8	5
10-18	Регулирование рынка труда и политика обеспечения занятости населения	Подготовка к практическому занятию	Доклады, задания	Раздел 8	5
19-27	Управление занятостью на федеральном, на региональном и местном уровнях	Подготовка к практическому занятию	Доклады, задания	Раздел 8	5
28-36	Маркетинг персонала	Подготовка к практическому занятию	Доклады, задания	Раздел 8	5

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

1. Самостоятельная (внеаудиторная) работы — важнейшая задача студента.
2. Самостоятельная работа студентов выражается в подготовке студента к практическим работам и семинарским занятиям на основании теоретического материала.
3. В качестве организационных форм занятий по дисциплине учебным планом определены лекционные, практические и семинарские занятия.
4. Практические работы направлены на обучение основам разработки нормативно-методических документов организации на основе требований стандартов. Практикум рассчитан на приобретение студентами углубленных знаний положений стандартов при организации документооборота.
5. Выполнение практических работ производится каждым студентом индивидуально.
6. Текущий контроль успеваемости предполагает оценку выполнения студентом всех видов работ, предусмотренных формами контроля знаний в соответствии с рабочей программой дисциплины.
7. К итоговому контрольному мероприятию допускаются только те студенты, которые отчитались за пропущенные занятия, т. е. выполнили и защитили все практические работы.

7. Примерная тематика курсовых проектов (работ) (при наличии)

Не предусмотрено

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература

1. [Гавриленко, Николай Иванович](#). Маркетинг [Электронный ресурс] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. "Менеджмент" / Н. И. Гавриленко. - 2-е изд., перераб. - ЭВК. - М : Академия, 2011. - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - 20 доступов. - ISBN 978-5-7695-8061-1
2. [Кибанов, Ардальон Яковлевич](#). Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : Учеб.пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова

; Гос. ун-т управления, Воронежский гос. ун-т. - М. : Инфра-М, 2007. - 300 с. ; 21 см. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 270-274. - ISBN 978-5-16-002398-4 всего 29

б) дополнительная литература:

1. Маркетинг: теория и практика [Электронный ресурс] : учеб.пособие для бакалавров, для студ. вузов, обуч. по эконэ напр. и спец. / ред. С. В. Карпова. - ЭВК. - М. :Юрайт : ИД Юрайт, 2012. - (Бакалавр). - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-9916-1798-1

2. Липсиц, Игорь Владимирович. МАРКЕТИНГ-МЕНЕДЖМЕНТ [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Липсиц И.В. - Отв. ред., Ойнер О.К. - Отв. ред. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 379 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). - Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/DAC79A39-E05C-4C4C-AF7F-63FB5D1C9ED1>. - Режим доступа: "ЭБС Юрайт". - 10 доступов. - ISBN 978-5-9916-6829-3 :

в) программное обеспечение

Система дистанционной проверки самостоятельной работы студентов «Гекадем» (<http://do.sr.isu.ru>).

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Сайт компании «Лекс», работающей в области кадрового менеджмента – <http://www.hr2you.ru>

2. Журнал для менеджеров по персоналу [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.hro.ru/hrm/>

3. Журнал для менеджеров по персоналу [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения: <i>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 50 посадочных мест, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: компьютер (Системный блок Intelpentium 4 2.8 GHz) (1 штука), Монитор LGL1453S (1 штука); проектор ViewSonicpjg 5134, экран ScreenVtdiaEcot-3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08170221-054045730177
Специальные помещения: <i>компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 25 посадочных мест, техническими средствами обучения: компьютеры ((Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LGF1742S (2 штуки), Монитор ViewSonicVA703b (24 штуки)) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий)

<i>самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской</i>	электронную информационно-образовательную среду организации.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational License № 1B08170221-054045730177
--	--	---

10. Образовательные технологии

При реализации программы используются различные образовательные технологии.

На первом практическом занятии выясняется уровень индивидуальной подготовки студентов на основе результатов входного контроля по индивидуальным заданиям. Далее по темам курса каждый студент получает контрольные задания и активно участвует в достижении поставленной цели (презентация, выступление на семинаре). При этом студент овладевает информационно-коммуникационными технологиями для подготовки презентации по теме доклада.

Работа со студентами-бакалаврами предусматривает аудиторную работу, которая включает в себя лекции, семинарские занятия, деловые игры, продюсирование проектов интегрированных коммуникационных кампаний. В учебном процессе предполагается использование интерактивных технологий, мультимедиа, кейс-стади, коуч-лекции, презентации проектов, самостоятельное проведение маркетинговых исследований.

Для реализации компетентностного подхода предусмотрено использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (контрольные и практические работы, проекты кейсы) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В учебном процессе предполагается использование кейс-стади, интерактивных технологий, мультимедиа, презентации проектов.

Метод адаптивного обучения – способ организации учебного процесса с учетом индивидуального уровня подготовки обучаемого. Уровень индивидуальной подготовки студентов выявляется по результатам входного контроля в виде практических заданий и учитывается в дальнейшем.

Метод проектов – комплексный метод обучения, результатом которого является создание какого-либо продукта. Применительно к рассматриваемой дисциплине такими продуктами являются буклеты, проспекты, наборы однотипных документов в электронном виде, презентации, Веб-сайты, электронные таблицы, базы данных.

Метод решения ситуационных задач, возникающих в подразделениях предприятия, с разбором конкретных ситуаций. Ситуационные задачи решаются в рамках выполняемых учебных проектов.

В основе учебных проектов лежат следующие **методы исследования**: выявление ИТ в составе применяемых программных средств, апробирование операций, необходимых для решения задачи, создание инструкций по выполнению задачи с иллюстрацией скриншотами.

Активные формы обучения. Семинары проводятся с использованием компьютерных презентаций и на рабочих станциях локальной вычислительной сети факультета, имеющей выход в Интернет. В учебном процессе используются материалы: печатные и в электронном виде.

Текущий контроль знаний и умений (в т.ч. самоконтроль) осуществляется при оценке результатов проектирования с применением метода верификации результирующей информации и тестирования алгоритма работы программного продукта с применением методических указаний. Студент, представляющий результаты проекта, защищает его.

11.Оценочные средства (ОС)

11.1. Оценочные средства для входного контроля: собеседование

Вопросы для собеседования:

1. Что такое «рынок труда»?
2. Дать определение понятиям «занятость», «трудозанятость», «самозанятость»
3. Что является содержанием государственной политики занятости населения

11.2. Оценочные средства текущего контроля.

Назначение оценочных средств ТК - выявить сформированность компетенций - ОПК-4,ОПК-8, ПК-2.

11.3. Оценочные средства для самоконтроля обучающихся

Для контроля самостоятельной работы обучающегося по отдельным разделам дисциплины проводятся домашние контрольные работы, тесты.

11.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме зачета с оценкой).

Для проведения промежуточной аттестации используются программно-дидактические тестовые материалы по соответствующим разделам дисциплины. Тестирование студентов проводится в соответствии с учебным планом и является основанием для текущего контроля, банк заданий для тестирования содержит более 100 заданий по всем разделам дисциплины

Демонстрационный вариант теста

1. Чем объясняет классическая теория возможность полной занятости?
 - А. Сокращением прироста населения и трудовых ресурсов.
 - Б. Стремлением людей к более полному удовлетворению своих потребностей.
 - В. Эластичностью соотношения цен и заработной платы и изменением ставки процента.
 - Г. Ростом заработной платы и доходов.
 - Д. Увеличением инвестиций.
2. Рост органического строения капитала – это:
 - А. Увеличение доли затрат капитала на здания и сооружения.
 - Б. Увеличение доли постоянного капитала и уменьшение доли переменного.
 - В. Увеличение его массы при неизменных ценах.
 - Г. Расширение источников его образования за счет отраслей и сфер.
3. Сущность фискальной политики Д. Кейнса состоит:
 - А. В увеличении налогов.
 - Б. В сокращении доходов государственного бюджета.
 - В. В сдерживании роста цен.
 - Г. В сокращении затрат на социальные нужды.
 - Д. В увеличении расходов государственного бюджета и сокращении налогов.

Примерный перечень тем докладов и эссе

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики / экономики региона.
2. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.

3. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
4. Современные особенности миграционных связей России.
5. Участие России в международном рынке труда.
6. Управление кадрами в многонациональной организации
7. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
8. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
9. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
10. Государственная политика занятости в России.
11. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
12. Работник и его инициатива на рынке труда.
13. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
14. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
15. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений государственной службы занятости.
16. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
17. Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования трудового потенциала общества.
18. Виды и формы занятости населения.
19. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
20. Движение населения и его виды.
21. Демографическая политика и опыт ее реализации в России.
22. Деятельность служб управления персоналом организаций по обеспечению занятости.
23. Емкость рынка труда: понятие и механизм определения.
24. Естественное движение населения: понятие и показатели, его характеризующие.
25. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Виды и формы занятости населения.
2. Потребности и их роль в организации занятости населения.
3. Занятость как социально-экономическая категория и социальный статус.
4. Место занятости в системе социально-экономических, социально-политических отношений.
5. Занятость в различных социально-экономических системах.
6. Активная политика занятости.
7. Распределение населения по статусу в занятости. Категории занятого населения.
8. Структура занятого населения и ее виды.
9. Факторы формирования профессионально-квалификационной структуры занятого населения и тенденции ее развития.
10. Формы и системы организации занятости.
11. Нестандартные формы занятости.
12. Занятость в условиях рыночной экономики.
13. Методы изучения занятости.
14. Структура и виды рынков труда. Траектории границ рынка труда.
15. Инфраструктура рынка труда и ее роль в регулировании занятости.
16. Рынок труда и его место в системе отношений занятости.
17. Особенности рынка труда в России.

18. Модели взаимодействия спроса и предложения на рынке труда.
19. Факторы формирования спроса и предложения рабочей силы.
20. Рабочая сила, трудовые ресурсы.
21. Трудоспособное население. Характеристика основных черт.
22. Мотивационный механизм занятости.
23. Социальное партнерство и его роль в содействии занятости населения.
24. Эффективность занятости и высвобождение работников.
25. Безработица, ее виды и структура. Понятие «естественного уровня» безработицы.
26. Принципы учета и методы оценки безработицы. Показатели безработицы.
27. Современные тенденции в динамике и структуре безработицы в России и за рубежом.
28. Страхование по безработице и его место в системе социальной защиты на рынке труда.
29. Право на труд, занятость и свобода личности.
30. Государственное регулирование занятости населения, его сущность, необходимость и границы.
31. Структура, функции и основные направления деятельности службы занятости и населения.
32. Информационные технологии в деятельности службы занятости населения.
33. Модели технологических процессов взаимодействия службы занятости с безработными и ищущими работу гражданами. Характеристика основных используемых технологий.
34. Основные проблемы в деятельности органов Федеральной государственной службы занятости населения России на современном этапе.

Примерный перечень вопросов к экзамену

35. Виды и формы занятости населения.
36. Потребности и их роль в организации занятости населения.
37. Занятость как социально-экономическая категория и социальный статус.
38. Место занятости в системе социально-экономических, социально-политических отношений.
39. Занятость в различных социально-экономических системах.
40. Активная политика занятости.
41. Распределение населения по статусу в занятости. Категории занятого населения.
42. Структура занятого населения и ее виды.
43. Факторы формирования профессионально-квалификационной структуры занятого населения и тенденции ее развития.
44. Формы и системы организации занятости.
45. Нестандартные формы занятости.
46. Занятость в условиях рыночной экономики.
47. Методы изучения занятости.
48. Структура и виды рынков труда. Трактовки границ рынка труда.
49. Инфраструктура рынка труда и ее роль в регулировании занятости.
50. Рынок труда и его место в системе отношений занятости.
51. Особенности рынка труда в России.
52. Модели взаимодействия спроса и предложения на рынке труда.
53. Факторы формирования спроса и предложения рабочей силы.
54. Рабочая сила, трудовые ресурсы.
55. Трудоспособное население. Характеристика основных черт.
56. Мотивационный механизм занятости.

57. Социальное партнерство и его роль в содействии занятости населения.
58. Эффективность занятости и высвобождение работников.
59. Безработица, ее виды и структура. Понятие «естественного уровня» безработицы.
60. Принципы учета и методы оценки безработицы. Показатели безработицы.
61. Современные тенденции в динамике и структуре безработицы в России и за рубежом.
62. Страхование по безработице и его место в системе социальной защиты на рынке труда.
63. Право на труд, занятость и свобода личности.
64. Государственное регулирование занятости населения, его сущность, необходимость и границы.
65. Структура, функции и основные направления деятельности службы занятости и населения.
66. Информационные технологии в деятельности службы занятости населения.
67. Модели технологических процессов взаимодействия службы занятости с безработными и ищущими работу гражданами. Характеристика основных используемых технологий.
68. Основные проблемы в деятельности органов Федеральной государственной службы занятости населения России на современном этапе.

Вопросы для проведения опросов, практические задания представлены в РПД.

Критерии оценки промежуточной успеваемости (экзамен)


1. Знание основных объектов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.
3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.
4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

До зачета допускается студент, набравший не менее 60 баллов за тест. Он может получить оценку удовлетворительно «автоматом», только набрав 60 баллов за текущую успеваемость (не сдавая экзамена) и может улучшить свой результат, сдавая экзамен (за каждый вопрос получить до 10 баллов).

Оценка	Описание
5	оценивается ответ, который показывает прочные знания основных объектов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 90-100% заданий.
4	оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных объектов в изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность,

	явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. В тестовых заданиях выполняет правильно 89-75% заданий.
3	оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании объектов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 74-60% заданий.
2	оценивается ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа.. В тестовых заданиях выполняет правильно менее 59 % заданий.

Разработчики:



(подпись)

к.ф.н., доцент

(занимаемая должность)

А. В. Блинникова

(инициалы, фамилия)

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.