Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра менеджмента и территориального развития

УТВЕРЖДАЮ
Директор института технологий устойчивого развития
_____ А.В. Феоктистов
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

38.03.03 «Управление персоналом»
(направленность (профиль): «Управление персоналом организации»)

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очно-заочная форма

Срок обучения: 4 года 6 месяцев

Год начала подготовки 2026

Новокузнецк
2026

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 3ac043361902970c9a538ca69a96ec6362b22b98
Владелец: Директор ИЭиМ Феоктистов Андрей Владимирович
Действителен: с 13 ноября 2025 г. по 6 февраля 2027 г.
Дата и время: 18-05-2026 12:06:13 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– Сформировать у обучающихся системное понимание функционирования рынка труда как основного механизма распределения и использования трудовых ресурсов, а также практические навыки анализа рыночной ситуации, использования статистических индикаторов и применения инструментов регулирования занятости для решения профессиональных задач в области управления персоналом.

Задачами учебной дисциплины являются:

– Изучить институциональную структуру рынка труда РФ (государственные органы, социальное партнёрство, нормативно-правовую базу);
– Освоить методику расчёта и интерпретации ключевых индикаторов рынка труда (занятость, безработица, напряжённость, миграция);
– Проанализировать экономические и социальные последствия безработицы, а также роль активной и пассивной политики занятости;
– Понимать механизм формирования спроса и предложения труда, равновесной заработной платы, влияние МРОТ, монопсонии и профсоюзов;
– Развить навыки поиска, обработки и анализа статистической информации о рынке труда для обоснования кадровых решений в организации.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам обязательной части **Блока 1 «Дисциплины (модули)»** ООП по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Маркетинг;
– Экономика труда;
– Организация и нормирование труда;
– Региональная экономика;
– Демография.

Учебная дисциплина дополняет знания и умения, получаемые по одновременно изучаемым и последующим учебным дисциплинам:

– Кадровая политика и кадровое планирование;
– Современные технологии рекрутмента;
– Кадровые технологии на современном этапе;

– Кадровый консалтинг;
– Организационное поведение;
– Трудовое право;
– Маркетинг персонала;
– Преддипломная практика;
– Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена;
– Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общепрофессиональные компетенции

Наименование категории (группы) ОПК	Код и наименование ОПК	Код и наименование индикатора достижения ОПК	Планируемые результаты обучения
	ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1 Применяет основные понятия и концепции организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	– знать: базовые понятия рынка труда (занятость, безработица, трудовая миграция, социальное партнёрство), организационную структуру государственных институтов занятости (ЦЗН, Роструд), а также нормы Трудового кодекса РФ и Закона о занятости населения, регулирующие взаимодействие работодателя, работника и государства. – уметь: применять понятийный аппарат для анализа конкретных ситуаций найма и увольнения, использовать знание российского законодательства при решении кейсов по трудоустройству, квотированию

			рабочих мест и взаимодействию с профсоюзами .
		ОПК-1.2 Применяет основные понятия, категории и инструменты экономической теории при решении профессиональных задач	– знать: экономические категории спроса и предложения труда, равновесной заработной платы, эластичности занятости, эффектов дохода и замещения, а также модели несовершенных рынков (монопсония, роль профсоюзов). – уметь: строить и интерпретировать кривые спроса и предложения труда, рассчитывать влияние МРОТ на уровень занятости, анализировать экономические последствия безработицы (закон Оукена) и оценивать эффективность мер активной политики занятости .
	ОПК-2: Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1 Проводит поиск и сбор экономической, социальной, управленческой информации, необходимой для решения поставленных задач	– знать: основные источники статистической информации о рынке труда РФ (Росстат, данные Минтруда, отчёты ЦЗН), структуру показателей занятости и безработицы, а также методы сбора первичной информации (анкетирование работодателей, анализ вакансий). – уметь: осуществлять поиск и

			выборку актуальных макроэкономических показателей (уровень участия, уровень безработицы, напряжённость), работать с базами данных Росстата и региональными отчётами, собирать информацию для конкретной задачи (например, расчёт квоты для инвалидов в организации).
		ОПК-2.2 Выполняет обработку и анализ данных, необходимых для решения поставленных задач	– знать: методы расчёта ключевых индикаторов рынка труда (уровень занятости, уровень безработицы, сальдо миграции), способы дезагрегирования данных (по полу, возрасту, региону), а также статистические приёмы выявления трендов и сезонности. – уметь: на основе исходных статистических таблиц вычислять показатели экономической активности населения, строить графики динамики безработицы, рассчитывать потери ВВП по закону Оукена и обрабатывать данные о трудовой миграции (сальдо, структура).
		ОПК-2.3 Формулирует выводы по результатам анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом	– знать: логику и требования к формулировке выводов при анализе рынка труда (причинно-следственные связи, сравнительная

			характеристика, оценка рисков), а также типовые управленческие решения, которые следуют из конкретных значений индикаторов (высокая безработица > развитие внутрифирменного обучения; дефицит кадров > повышение зарплаты). – уметь: по итогам расчётов и графического анализа давать обоснованное заключение о ситуации на региональном или отраслевом рынке труда, предлагать рекомендации для службы управления персоналом (подбор, адаптация, удержание сотрудников), аргументировать выводы цифрами из обработанных данных.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс	***ИТОГО***	***5 семестр***
Форма промежуточной аттестации		*зачет*

Трудоёмкость	*академ. час.*	***72***	*72*
	зачетных единиц	***2***	*2*
Лекции, *академ. час.*		***6***	*6*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***6***	*6*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***51***	*51*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*		***9***	*9*
в форме практической подготовки		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Институты рынка труда в Российской Федерации (Понятие института рынка труда. Государственные, социальные и правовые институты. Органы власти и службы занятости (ЦЗН, Роструд, биржи труда). Социальное партнёрство: профсоюзы, объединения работодателей, трёхсторонние комиссии. Нормативно-правовая база (ТК РФ, Закон о занятости населения, квоты для инвалидов, МРОТ). Инфраструктура: центры профессиональной подготовки, кадровые агентства, платформенная занятость);

Раздел 2 Ключевые индикаторы функционирования рынка труда (Основные показатели рынка труда РФ (уровень участия, уровень занятости, уровень безработицы, напряжённость на рынке труда). Занятость и безработица населения: термины (экономически активное/неактивное население, формы безработицы). Экономические и социальные последствия безработицы (потеря ВВП, закон Оукена, социальная напряжённость). Трудовая миграция и мобильность населения (внутренняя и внешняя миграция, маятниковая миграция, эффекты для рынка труда).);

Раздел 3 Спрос и предложение на рынке труда. Равновесие и заработная плата (Спрос на труд: факторы, производный характер, эластичность. Предложение труда: эффект дохода и замещения, индивидуальная и рыночная кривая предложения. Равновесие на конкурентном рынке труда. Роль минимальной заработной платы. Модели несовершенных рынков (монопсония, роль профсоюзов, двусторонняя монополия).Государственное регулирование занятости (активная и пассивная политика, пособия по безработице).).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*

дисциплины		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Институты рынка труда в Российской Федерации	2	
Раздел 2.	Ключевые индикаторы функционирования рынка труда	2	
Раздел 3.	Спрос и предложение на рынке труда. Равновесие и заработная плата	2	
Итого:		**6**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	Анализ институтов рынка труда РФ	2	
Раздел 2.	Расчёт и интерпретация индикаторов рынка труда	2	
Раздел 3.	Моделирование спроса и предложения труда	2	
Итого:		**6**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	в форме практической подготовки
Раздел 1.	1. Выполнение домашнего	17	

	задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Изучение теоретического материала; 4. Оформление отчета о практической работе; 5. Подготовка к практическому занятию; 6. Прохождение тестирования.		
Раздел 2.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Изучение теоретического материала; 4. Оформление отчета о практической работе; 5. Подготовка к практическому занятию; 6. Прохождение тестирования.	17	
Раздел 3.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Изучение теоретического материала; 4. Оформление отчета о практической работе; 5. Подготовка к практическому занятию; 6. Прохождение тестирования.	17	
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**60**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	ОПК-1; ОПК-2	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Отчет о практической работе; 3. Тестовые задания
Раздел 2.	ОПК-1;	1. Наблюдение за работой на

	ОПК-2	практическом занятии; 2. Отчет о практической работе; 3. Тестовые задания
Раздел 3.	ОПК-1; ОПК-2	1. Наблюдение за работой на практическом занятии; 2. Отчет о практической работе; 3. Тестовые задания
Зачет.	ОПК-1; ОПК-2	1. Зачет на основе результатов текущего контроля

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля – определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – индивидуальный или фронтальный устный опрос. В ходе проведения входного контроля обучающимся предлагается ответить на вопросы по материалу, изученному в процессе освоения ООП ВО.

Шкала оценивания устных ответов обучающихся

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– сопровождение ответа примерами (учитывается умение грамотно и с пользой применять фактический материал для подкрепления теоретического при устном ответе);

– рациональность использования времени, отведенного на ответ (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценку «зачтено» получает обучающийся, если он при собеседовании обнаруживает знание и понимание материала, может

обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе и самостоятельно составленные; при ответе на вопросы излагает материал последовательно и правильно, полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; рационально использует время, отведенное на ответ.

Оценку «не зачтено» получает обучающийся, который не рационально использует время, отведенное на ответ; обнаруживает незнание ответа на соответствующий вопрос; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «не зачтено» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые требуют проведения дополнительных индивидуальных консультаций.

Вопросы для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО СибГИУ.

Формы проведения текущего контроля – наблюдение за работой на практическом занятии; отчет о практической работе; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО СибГИУ в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 25 вопросов из базы типовых тестовых

заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Количество правильных ответов	Оценка по 5-бальной шкале	Оценка
От 15 до 25	От 3 до 5	Зачтено
От 0 до 14	От 0 до 2,99	Не зачтено

12.2.2 Рекомендации по оцениванию в процессе наблюдения за работой на практическом занятии

Наблюдение за работой на практическом занятии – важнейший компонент контроля деятельности обучающихся и качества их обучения.

Критерии оценки в процессе наблюдения за работой на практическом занятии:

– самостоятельность выполнения задания и работы с методическими указаниями (учитывается работа в течение занятия, быстрота и способность нахождения в методических указаниях нужной информации);

– правильность выполнения работы (учитывается последовательность выполняемых действий, умение работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения работы с учетом индивидуальных особенностей обучающихся);

– активность обучающегося при выполнении практической работы (учитывается индивидуальная работа и работа в группе).

Критерии оценки по результатам наблюдения за работой на практическом занятии

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Самостоятельно выполняет задания; умеет работать с методическими указаниями.	2,5
Указанные в методических указаниях действия выполняет в правильной последовательности; умеет работать с инструментами и/или средствами вычислительной техники.	1,25
Рационально использует время, отведенное на задание; проявляет активность при выполнении практической работы.	1,25
Итого	**5**

Количество баллов 3 и более соответствует оценке «зачтено», менее 3 баллов – «не зачтено»

12.2.3 Рекомендации по оцениванию отчета о практической работе

Оформление отчета о проделанной практической работе обучающиеся осуществляют в рамках самостоятельной работы.

Критерии оценки отчета о практической работе:

– правильность выполнения работы (учитывается полнота отчета о практической работе, наличие всех необходимых данных, наличие выводов, наличие ошибок и неточностей);

– аккуратность оформления отчета о практической работе.

Критерии оценки отчета о практической работе

Наименование параметра оценки	Максимальное количество баллов
Отчет о практической работе содержит все необходимые данные и выводы.	2,5
Отчет о практической работе не содержит ошибок и неточностей.	1,25
Отчет о практической работе оформлен аккуратно.	1,25
Итого	**5**

Количество баллов 3 и более соответствует оценке «зачтено», менее 3 баллов – «не зачтено»

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: зачет.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: зачет на основе результатов текущего контроля.

13.2 Оценивание обучающегося на зачете

Оценка	Требования к знаниям
зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он: – выполнил все тесты с оценкой «зачтено» – выполнил все практические работы с оценкой «зачтено» – представил все отчеты по практической работе и получил по ним оценку «зачтено»

Оценка	Требования к знаниям
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который получил хотя бы одну оценку «не зачтено».

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/589118 (дата обращения: 15.05.2026);

2 Рынок труда : учебник и практикум для вузов / под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/583465 (дата обращения: 15.05.2026);

3 Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/584310 (дата обращения: 15.05.2026);

4 Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда : учебник для вузов / Е. С. Кубишин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 154 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16654-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/588311 (дата обращения: 15.05.2026).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru. – URL: https://libr.sibsiu.ru;

2 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: https://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp;

3 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – Москва, [200 –]. – URL:

http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

4 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система : [коллекция «Единая профессиональная база знаний для технических вузов - Издательство Лань" ЭБС»] / ООО «Издательство ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

7 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

8 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке.

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– Р7-Офис.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.

15 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием,

компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:
- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий), оснащенную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель(и):

старший преподаватель Думова Любовь Валерьевна (кафедра менеджмента и территориального развития).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Директор по персоналу ООО «Новая Горная Управляющая Компания»  Т.О. Горлатова

Приложение

Вопросы для входного фронтального опроса обучающихся

1. Что такое персонал организации?
2. Назовите три основные функции службы управления персоналом.
3. Что такое трудовые ресурсы?
4. Чем отличается занятый от безработного?
5. Что такое заработная плата?
6. Какие источники формирования персонала вы знаете?
7. Что такое текучесть кадров?
8. Какие виды мотивации персонала вы можете назвать?
9. Что такое рынок труда в широком смысле слова?
10. Назовите три основных показателя, которые характеризуют состояние рынка труда.

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся

по разделам (темам) учебной дисциплины

2 Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО

СибГИУ.

ТЕМА 1. Институты рынка труда в Российской Федерации

Закрытые вопросы (12 вопросов, 4 варианта ответа)

1. Какой орган власти осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в РФ?

А) Министерство финансов РФ

Б) Роструд

В) Центральный банк РФ

Г) Счётная палата РФ

2. Какая организация представляет интересы работников в системе социального партнёрства?

А) Объединение работодателей

Б) Торгово-промышленная палата

В) Профсоюз

Г) Центр занятости населения

3. Как называется локальный акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации?

А) Генеральное соглашение

Б) Коллективный договор

В) Трудовой кодекс

Г) Отраслевой тариф

4. Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается для организаций с численностью более … человек?

А) 15

Б) 25

В) 35

Г) 50

5. Какой нормативный акт является основным в сфере занятости населения в РФ?

А) Трудовой кодекс РФ

Б) Закон «О занятости населения в Российской Федерации»

В) Конституция РФ

Г) Гражданский кодекс РФ

6. Кто из перечисленных не может быть признан безработным?

А) Уволенный по сокращению штата

Б) Студент очной формы обучения

В) Выпускник вуза, ищущий работу

Г) Женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет (но зарегистрированная в ЦЗН)

7. Что из перечисленного относится к активной политике занятости?

А) Выплата пособия по безработице

Б) Профессиональное переобучение безработных

В) Досрочное назначение пенсии

Г) Социальная поддержка безработных

8. Минимальная заработная плата в РФ устанавливается на уровне не ниже … от медианной зарплаты (по действующему законодательству)?

А) 30%

Б) 42%

В) 50%

Г) 60%

9. Какая функция НЕ относится к обязанностям Центра занятости населения?

А) Регистрация безработных граждан

Б) Установление размера МРОТ

В) Выплата пособий по безработице

Г) Организация общественных работ

10. Федеральный закон «О занятости населения» был принят в … году?

А) 1991

Б) 2001

В) 2010

Г) 2015

11. Что из перечисленного является признаком неформальной занятости?

А) Наличие трудового договора

Б) Отсутствие страховых взносов

В) Полный рабочий день

Г) Официальная регистрация в ЦЗН

12. На каком уровне социального партнёрства заключается коллективный договор?

А) Федеральном

Б) Региональном

В) Локальном

Г) Отраслевом

13. Лицо, не имеющее работы и заработка, зарегистрированное в ЦЗН и готовое приступить к работе, признаётся _____.

14. Система взаимодействия работников, работодателей и государства называется социальное _____.

15. Количество рабочих мест, которые работодатель обязан предоставить инвалидам, называется _____.

16. Организация, осуществляющая подбор персонала по заказу работодателя, называется _____ агентство.

17. Трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений действует на _____ уровне.

18. Нормативная база, регулирующая отношения между работником и работодателем, зафиксирована в _____ кодексе РФ.

19. Основной профсоюзный центр в РФ называется Федерация независимых _____ России (ФНПР).

20. Работодатели, использующие труд наёмных работников без заключения трудового договора, нарушают _____ законодательство.

21. Выплата, производимая безработному гражданину в установленном законом размере, называется _____ по безработице.

22. Граждане, которые не работают и не ищут работу, относятся к экономически _____ населению.

23. Деятельность по содействию занятости, включающая переобучение и субсидирование найма, относится к _____ политике.

24. Работа без официального оформления, без отчислений в социальные фонды, называется _____ занятостью.

25. Вопрос на соответствие (термин – определение)

Термин	Определение
1. МРОТ	А) Добровольное объединение работников для защиты своих прав
2. Профсоюз	Б) Минимальная оплата труда, установленная государством
3. ЦЗН	В) Соглашение между работниками и работодателем в организации
4. Коллективный договор	Г) Государственное учреждение, содействующее трудоустройству

26. Вопрос на соответствие (институт – функция)

Институт	Функция
1. Роструд	А) Разрабатывает государственную политику в сфере труда
2. Минтруд РФ	Б) Контролирует соблюдение трудового законодательства
3. Объединение	В) Представляет интересы бизнеса при

работодателей	заключении соглашений
4. Профсоюз	Г) Защищает права работников при увольнении

ТЕМА 2. Ключевые индикаторы функционирования рынка труда

1. Как рассчитывается уровень безработицы?

А) (Безработные / Занятые) × 100%

Б) (Безработные / Экономически активное население) × 100%

В) (Безработные / Население) × 100%

Г) (Занятые / Экономически активное население) × 100%

2. Кто относится к экономически неактивному населению?

А) Студент дневного отделения, не работающий

Б) Человек, уволенный и активно ищущий работу

В) Работник в неоплачиваемом отпуске

Г) Человек, работающий неполный рабочий день

3. Какой вид безработицы связан с технологическими изменениями в экономике?

А) Фрикционная

Б) Циклическая

В) Структурная

Г) Сезонная

4. Закон Оукена описывает связь между:

А) Инфляцией и безработицей

Б) Безработицей и ВВП

В) Занятостью и миграцией

Г) Зарплатой и производительностью

5. Как изменится уровень безработицы, если экономически активное население сократится, а число безработных останется прежним?

А) Увеличится

Б) Уменьшится

В) Не изменится

Г) Зависит от числа занятых

6. Как называется миграция, при которой человек ежедневно приезжает на работу из другого населённого пункта?

А) Внутренняя

Б) Маятниковая

В) Безвозвратная

Г) Эпизодическая

7. Какое из последствий относится к социальным последствиям безработицы?

А) Снижение налоговых поступлений

Б) Рост преступности

В) Потери ВВП

Г) Снижение спроса на товары

8. Что показывает коэффициент напряжённости на рынке труда?

А) Число безработных на одну вакансию

Б) Долю безработных в населении

В) Темп роста зарплаты

Г) Уровень миграции

9. Какой показатель характеризует долю работающих среди населения определённой возрастной группы?

А) Уровень экономической активности

Б) Уровень занятости

В) Уровень безработицы

Г) Уровень бедности

10. Если фактическая безработица ниже естественной, то экономика:

А) Находится в рецессии

Б) Перегрета (выше потенциального ВВП)

В) Находится в равновесии

Г) Характеризуется стагфляцией

11. Кто из перечисленных является трудовым мигрантом?

А) Турист, приехавший на 2 недели

Б) Студент, приехавший учиться на 2 года

В) Работник, приехавший на сезонные работы на 6 месяцев

Г) Пенсионер, переехавший к детям

12. Что означает отрицательное сальдо миграции?

А) Прибывших больше, чем выбывших

Б) Выбывших больше, чем прибывших

В) Миграция отсутствует

Г) Все мигранты трудоустроены

13. Лица, которые работают по найму, а также занимаются предпринимательской деятельностью, называются _____.

14. Превышение фактического уровня безработицы над естественным приводит к потерям _____.

15. Эффект, при котором длительная безработица делает человека неконкурентоспособным на рынке труда, называется _____.

16. Территориальная мобильность, связанная со сменой места жительства ради работы, называется _____ миграцией.

17. Разница между числом прибывших и выбывших мигрантов называется _____ миграции.

18. Безработица, связанная с поиском первой работы (выпускники), относится к _____ типу.

19. Показатель, рассчитываемый как отношение числа безработных к численности экономически активного населения, называется уровнем _____.

20. Если человек работает неполный день вынужденно (из-за отсутствия полной занятости), это называется _____ занятостью.

21. Вопрос на соответствие (вид безработицы – причина)

Вид безработицы	Причина
1. Фрикционная	А) Экономический спад
2. Структурная	Б) Поиск лучшего места работы
3. Циклическая	В) Технологические изменения
4. Сезонная	Г) Время года

22. Вопрос на соответствие (показатель – формула)

Показатель	Формула
1. Уровень занятости	А) (Безработные / ЭАН) × 100%
2. Уровень безработицы	Б) (Занятые / ЭАН) × 100%
3. Уровень экономической активности	В) (ЭАН / Население 15–72) × 100%
4. Коэффициент напряжённости	Г) (Число безработных в ЦЗН / Число вакансий)

23. Задача 1

Численность экономически активного населения региона – 800 тыс. чел., безработные – 40 тыс. чел. Найдите уровень безработицы (в %).

24. Задача 2

В регионе потенциальный ВВП = 1000 млрд руб., фактический уровень безработицы = 8%, естественный = 5%, коэффициент Оукена = 2. Найдите потери ВВП (в % от потенциального).

25. Задача 3

Прибыло в регион – 10 000 чел., выбыло – 6 000 чел. Найдите сальдо миграции (в тыс. чел.).

ТЕМА 3. Спрос и предложение на рынке труда. Равновесие и заработная плата

1. Спрос на труд является … от спроса на товары и услуги.

А) независимым

Б) производным

В) обратным

Г) прямым

2. Что показывает MRP_L?

А) Предельный продукт труда в натуральном выражении

Б) Предельный продукт труда в денежном выражении

В) Средний продукт труда

Г) Эластичность спроса на труд

3. Если эффект дохода превышает эффект замещения, то кривая индивидуального предложения труда …

А) имеет положительный наклон

Б) имеет отрицательный наклон

В) загибается назад

Г) вертикальна

4. Что произойдёт с равновесной зарплатой при увеличении спроса на труд?

А) Снизится

Б) Повысится

В) Не изменится

Г) Зависит от эластичности предложения

5. Монопсония – это рынок, на котором:

А) Много продавцов и много покупателей

Б) Один покупатель (работодатель)

В) Один продавец (профсоюз)

Г) Государство регулирует зарплату

6. Введение МРОТ выше равновесного уровня приведёт к:

А) Дефициту рабочей силы

Б) Безработице (избытку предложения)

В) Росту занятости

Г) Снижению предложения труда

7. Какая из функций соответствует предложению труда (условно)?

А) $Ld=100-2W$

Б) $Ls=50+3W$

В) $MRPL=200-L$

Г) $MCL=2L$

8. Что из перечисленного сдвигает кривую спроса на труд вправо?

А) Рост заработной платы

Б) Снижение спроса на продукцию фирмы

В) Внедрение новой техники, повышающей производительность

Г) Увеличение подоходного налога

9. В долгосрочном периоде при повышении зарплаты фирма может замещать труд капиталом. Это называется:

А) Эффектом масштаба

Б) Эффектом замещения в производстве

В) Эффектом дохода

Г) Законом убывающей отдачи

10. При двусторонней монополии (монопсония + профсоюз) зарплата устанавливается:

А) На уровне конкурентного равновесия

Б) Ниже конкурентного уровня

В) Выше конкурентного уровня

Г) В результате переговоров

11. Условие максимизации прибыли для фирмы-монопсониста:

А) $MRPL=W$

Б) $MRPL=MCL$

В) $W=MCL$

Г) $MRPL=0$

12. Что из перечисленного относится к активной политике на рынке труда?

А) Повышение МРОТ

Б) Субсидирование найма безработных

В) Увеличение пособий по безработице

Г) Снижение пенсионного возраста

13. Дополнительный доход от найма одного дополнительного работника называется предельным продуктом труда в _____ выражении.

14. Если профсоюз добивается повышения зарплаты выше равновесного уровня, возникает _____ среди работников.

15. Закон, согласно которому каждый следующий работник приносит меньший прирост выпуска, называется законом убывающей _____.

16. Минимальная заработная плата, установленная государством, сокращённо называется _____.

17. Ситуация на рынке труда, где действует единственный работодатель, называется _____.

18. Величина, показывающая, на сколько процентов изменится спрос на труд при изменении зарплаты на 1%, называется _____ спроса на труд.

19. Эффект, при котором рост зарплаты побуждает человека работать больше, так как досуг становится дороже, называется эффектом _____.

20. Равновесная заработная плата и равновесный уровень занятости определяются на пересечении кривых спроса и _____ на труд.

21. Вопрос на соответствие (экономический термин – определение)

Термин	Определение
1. MRP_L	А) Издержки на наём дополнительного работника для монопсониста
2. MC_L	Б) Предельный продукт труда в денежном выражении
3. Эффект дохода	В) При высокой зарплате человек предпочитает больше отдыхать
4. Закон Оукена	Г) Связь между ростом безработицы и падением ВВП

22. Вопрос на соответствие (модель рынка – характеристика)

Модель	Характеристика
1. Совершенная конкуренция	А) Один работодатель, зарплата ниже конкурентной
2. Монопсония	Б) Профсоюз повышает зарплату, занятость падает
3. Монополия профсоюза	В) Много работодателей и работников, равновесная зарплата
4. Двусторонняя	Г) Монопсония и профсоюз ведут переговоры

монополия	

23. Задача 1

Дано: Ld=100−2W, Ls=10+3W. Найдите равновесную ставку заработной платы W∗ (в руб./час).

24. Задача 2

Функция спроса на труд: Ld=200−4W, функция предложения: Ls=20+6W. Найдите равновесный уровень занятости L∗ (в тыс. чел.-часов).

25. Задача 3

При введении МРОТ Wmin=30 на рынке с функциями Ld=150−2W, Ls=30+3W определите величину безработицы (в тыс. чел.-часов).

3 Выполнение практических работ

Задания для практических работ, теоретический и методический материал для самостоятельного изучения и вопросы для собеседования представлены в методических указаниях к практическим занятиям.

Примерные задания

Практика 1 (к лекции 1).

Тема: Анализ институтов рынка труда Российской Федерации

Задание. Работа с Законом о занятости населения

Форма работы: индивидуальная или в парах.

Материалы: выдержки из Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (статьи 3, 4, 12, 15, 34) или полный текст (электронно).

Задача:

Ознакомьтесь с предложенными статьями Закона. Ответьте письменно на следующие вопросы (каждый ответ – 2–3 предложения с указанием номера статьи):

1. Кто признаётся безработным по российскому законодательству?
2. Какие граждане не могут быть признаны безработными (минимум 3 категории)?
3. Как определяется «подходящая работа» для безработного в первые 3 месяца после регистрации?
4. Каков максимальный срок выплаты пособия по безработице?
5. Какие права имеет безработный в отношении профессионального обучения по направлению ЦЗН?

Результат: заполненная таблица или список ответов.

Практика 2 (к лекции 2).

Тема: Расчёт и интерпретация индикаторов рынка труда

Задание. Расчёт базовых показателей занятости и безработицы (25 минут)

Исходные данные (по региону за 2025 г.):

Показатель	Значение
Численность населения (всего)	2 500 000 чел.
В том числе в возрасте 15–72 лет	1 900 000 чел.
Экономически активное население	1 200 000 чел.
Занятые	1 080 000 чел.
Безработные (по методологии МОТ)	120 000 чел.
Зарегистрировано в ЦЗН	35 000 чел.
Количество вакансий в регионе	8 000 шт.

Задания:

1) Рассчитайте:

– уровень экономической активности населения (от численности 15–72 лет);

– уровень занятости (от экономически активного населения);

– уровень безработицы (по методологии МОТ);

– уровень регистрируемой безработицы (от экономически активного населения);

– коэффициент напряжённости на рынке труда (по данным ЦЗН: число безработных на одну вакансию).

2) Сравните уровень безработицы по методологии МОТ и регистрируемой. Объясните, почему они различаются (минимум 3 причины).

3) Оцените, сколько человек составляют экономически неактивное население (в возрасте 15–72 лет).

Практика 3 (к лекции 3).

Тема: Спрос и предложение на рынке труда. Равновесие и заработная плата

Задание. Расчёт равновесия на конкурентном рынке труда

Исходные данные:

Функция спроса на труд в регионе:

$L_d=200-2W$

Функция предложения труда:

$L_s=50+3W$

где L – количество труда (тыс. человеко-часов в неделю),

W – ставка заработной платы (руб./час).

Задания:

1) Определите равновесную ставку заработной платы $W*W*$ и равновесный уровень занятости $L*$ (решите систему уравнений).

2) Постройте (схематично) кривые спроса и предложения на одном графике, отметьте точку равновесия.

3) Рассчитайте, как изменится равновесие, если спрос на продукцию фирм возрастёт и новая функция спроса на труд примет вид:

$L_d' = 240 - 2W$

4) Найдите новые W^* и L^*.

5) Объясните экономический смысл: почему при росте спроса на труд равновесная зарплата и занятость увеличиваются?

4 Оценивание обучающегося на зачете

Промежуточная аттестация производится на основе текущего контроля успеваемости при условии выполнения всех заданий в семестре, предусмотренных фондом оценочных средств по дисциплине.