

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины**

**Автор** Правикова И.А., ст. преподаватель кафедры Управления персоналом и психологии

**Наименование дисциплины:** Б1.Б.21 Рынок труда

**Цель освоения дисциплины:**

- освоение теоретических основ в области организации и обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов и получение практических навыков по основным направлениям деятельности на рынке труда

### **1.Требования к результатам освоения дисциплины:**

Индекс и содержание компетенции	Знания	Умения	Навыки и (или) опыт деятельности
ОПК-3 – знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	Этап 1: - Содержание нормативно-правовой базы в сфере реализации права на труд;  Этап 2: - Особенности применения нормативно-правовой базы в практической деятельности	Этап 1: - Использовать нормативно-правовую базу в сфере труда в практической деятельности;  Этап 2: - Опираться на нормативно-правовую базу при разрешении трудовых конфликтов	Этап 1: - Применения нормативно-правовой базы в сфере трудовых отношений;  Этап 2: - Накопление практического опыта в ее использовании
ОПК-4 – владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Этап 1: - Функции внешних организаций в сфере труда;  Этап 2: - Программы содействия трудоустройства граждан РФ	Этап 1: - Выстраивать взаимодействие с Министерствами и ведомствами в сфере трудовых отношений;  Этап 2: - Формировать нормативно-правовую базу в сфере трудовых отношений	Этап 1: - Формирования пакета документов в сфере трудовых отношений;  Этап 2: - Владением навыком работы с внешними организациями

<p>ПК-12 - знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации</p>	<p>Этап 1: -Знать принципы расчета численности и состава персонала предприятия;</p> <p>Этап 2: - Особенности формирования потребности в дополнительной рабочей силе</p>	<p>Этап 1: - Умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;</p> <p>Этап 2: - Применять полученные данные при формировании потребности в персонале</p>	<p>Этап 1: - Владением навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов;</p> <p>Этап 2: - Регулирования трудовых отношений</p>
<p>ПК-16 - владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>Этап 1: - Источники привлечения новой или дополнительной рабочей силы;</p> <p>Этап 2: - Стратегии в области подбора персонала</p>	<p>Этап 1: - Уметь анализировать эффективные принципы подбора и расстановки персонала на рабочих местах;</p> <p>Этап 2: - Применять принципы подбора и расстановки кадров на практике</p>	<p>Этап 1: - Анализа и мониторинга качественных стратегий организаций в области подбора и привлечения персонала;</p> <p>Этап 2: - Накопление опыта применения их на практике</p>
<p>ПК-19 - владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Этап 1: - Знать подходы к построению обратной связи с рынком образовательных услуг;</p> <p>Этап 2: - Особенности обучения персонала различных категорий</p>	<p>Этап 1: - Уметь проводить анализ рынка образовательных услуг;</p> <p>Этап 2: - Выявлять потребность в получении образовательных услуг со стороны организации (работодателя)</p>	<p>Этап 1: - Владение методами сбора информации для выявления потребности;</p> <p>Этап 2: - Формирования заказа организации в обучении персонала</p>

## **2. Содержание дисциплины:**

### **Раздел 1. Понятие трудовых ресурсов**

Тема 1 Трудовые ресурсы: формирование и использование

Тема 2 Миграция трудовые ресурсов: сущность, виды, причины

### **Раздел 2. Занятость и безработица населения**

Тема 3 Занятость населения: понятия, формы, виды

Тема 4 Безработица: понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции

Тема 5 Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

### **Раздел 3. Рынок труда и особенности его регулирования**

Тема 6 Государственное регулирование рынка труда и занятости

Тема 7 Механизм реализации государственной политики занятости.

### **Раздел 4. Государственная политика занятости населения**

Тема 8 Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищащие работу.

Тема 9 Структура и задачи государственных органов по вопросам занятости населения

## **3. Общая трудоемкость: 2 ЗЕ**