

АННОТАЦИЯ

дисциплины **Б1.В.ДВ.10.02 Анализ и прогнозирование рынка труда**

Объем трудоемкости: 4 зачетные единицы (144 часа, из них 48,2 ч. контактной работы: лекционных – 24 ч., практических – 24 ч., ИКР – 0,2ч.; КСР – 6ч., самостоятельной работы – 89,8 ч.)

Цель дисциплины: формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят им грамотно и адекватно, с пользой для своей организации проводить анализ структуры и динамики рынка труда, прогнозировать возможные тенденции его развития для выявления возможных проблем и способов их решения, определять благоприятные перспективы, которые могут быть использованы организацией.

Задачи дисциплины: усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, условиях и факторах его функционирования, изучение особенностей рынка трудовых ресурсов, исследование сегментации рынка труда, приобретение навыков анализа процессов, протекающих на рынке рабочей силы, освоение методики прогнозирования тенденций развития рынка труда, применение теоретических знаний в процессе управления трудовыми ресурсами.

Место дисциплины в структуре ООП ВО: дисциплина «Анализ и прогнозирование рынка труда» относится к дисциплинам вариативной части учебного плана. Теоретической основой данного курса является экономическая теория, вместе с тем он тесным образом связан с рядом других дисциплин, которые изучают труд. К ним относятся: экономика и социология труда, рынок труда, экономика и организация труда. Между данным курсом и названными дисциплинами существует взаимосвязь, поскольку в их основе лежит единый объект изучения – труд. Основными формами изучения дисциплины являются лекции, практические занятия, проводимые в активной форме, самостоятельная работа.

Итоговой формой контроля работы студентов в рамках данного учебного курса является зачет.

При реализации программы применяется электронное обучение и дистанционные образовательные технологии для поддержки самостоятельной работы обучающихся путем предоставления доступа к электронным программно-методическим комплексам дисциплин.

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных, общекультурных и профессиональных компетенций: ОК- 3; ОПК – 5; ПК – 2; ПК – 8; ПК – 19; ПК – 29, ПК – 38:

Коды компетенций	Название компетенции	Краткое содержание/ определение и структура компетенции (знать, уметь, владеть). Характеристика (обязательного) порогового уровня сформированности компетенции у выпускника вуза
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знать: - основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на макро - и микроуровне; - текущее состояние экономических процессов и явлений на региональном, страновом и общемировом уровнях; - основные закономерности функционирования рыночной экономики в целом и отдельного экономического субъекта;

		- теоретические основы эконометрического моделирования; - способы статистического измерения и наблюдения социально-экономических явлений; - статистические методы исследования экономической конъюнктуры, выявления трендов и циклов, моделирования и прогнозирования развития социально-экономических процессов. Уметь: - применять экономический понятийно-категориальный аппарат; - использовать основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности; - выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций; - предлагать способы решения существующих проблем с учетом критериев социально-экономической эффективности и возможных социально-экономических последствий; - собирать необходимые для проведения экономического и статистического анализа данные из отечественных и зарубежных источников; - строить на основе описания ситуаций стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать полученные результаты и прогнозировать развития экономических процессов и явлений на макроуровне; - оценивать качество эконометрической модели; - правильно интерпретировать результаты экономических исследований и вырабатывать практические рекомендации по их применению; - использовать информацию о состоянии мировой экономики при принятии управленческих решений и оценке их эффективности. Владеть: - навыками системного, сравнительного и исторического анализа политических решений; - практическим применением статистических методов исследования, моделирования и прогнозирования социально-экономических процессов; - навыками применения методов и приемов статистики для анализа общественных процессов и явлений; - методами социально-экономического прогнозирования; - навыками самостоятельного проведения идентификации эконометрических моделей; - навыками практического применения теоретических знаний при проведении анализа и прогнозирования экономических процессов; - навыками проведения эконометрического анализа и прогнозирования с использованием компьютерных и
--	--	---

		программных средств
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: методы и инструменты анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации Уметь: проводить критический анализ результатов исследований в контексте целей и задач своей организации Владеть: навыками выбора методов анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
ПК-2	знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	Знать: – источники обеспечения организации кадрами; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; – общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности. Уметь: – применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; – использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; – анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг. Владеть: – навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); – навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности), выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами, навыками анализа рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой исполнительской дисциплиной (документов о поощрении и взыскании) и умением применять их на	Знать: – системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала, формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов, порядок тарификации работ, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; – методы определения численности работников, тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; – методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате, – трудовое законодательство и иные акты,

	практике	содержащие нормы трудового права, основы налогового законодательства Российской Федерации; Уметь: – определять мотивационные факторы проведения оценки персонала, применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; – разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; – анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям, проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; – анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала, составлять прогнозы развития оплаты труда персонала. Владеть: – навыками и приемами мотивации и стимулирования персонала в организации; – анализ успешных корпоративных практик по организации системы оплаты труда персонала; – разработка системы оплаты труда персонала, внедрение системы оплаты труда персонала, подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала.
ПК-19	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности 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	Знать: методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала Уметь: применять на практике методы сбора информации для анализа рынков различного рода услуг Владеть: 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; получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью	Знать: современные технологии социальной работы с персоналом Уметь: целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом,

	целенаправленно эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
ПК-38	владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК Национальный союз кадровиков», ков», «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом («Национальный союз «Управление персоналом»)), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом	Знать: нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников, основы правового регулирования в Российской Федерации порядка заключения договоров (контрактов), оформлять документы по вопросам корпоративной социальной политики, предоставляемые в государственные органы, представительные органы работников. Уметь: организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики, анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам. Владеть: навыками организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами, подготовки и обработки запросов и уведомлений о работниках в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников по вопросам социальной политики в отношении персонала.

Разделы дисциплины, изучаемые в 8 семестре
(очная форма обучения)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов						СР
		Всего	Контактная работа					
			Л	ПЗ	ЛР	КСР	ИКР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Инфраструктура рынка труда	23,8	4	4		1		14,8
2.	Занятость и использование трудовых ресурсов	24	4	4		1		15
3.	Безработица как элемент рынка труда	24	4	4		1		15
4.	Государственная политика занятости	24	4	4		1		15
5.	Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	24	4	4		1		15
6.	Методы прогнозирования динамики рынка трудовых ресурсов	24	4	4		1		15
	ИКР	0,2						
	Всего:	144	24	24		6	0,2	89,8

Курсовые работы: не предусмотрены

Форма проведения аттестации по дисциплине: зачет в восьмом семестре.

Основная литература:

1. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Е. Б. Яковлевой. - Москва : Юрайт, 2018. - 219 с. - <https://biblio-online.ru/book/7AF1AD4E-1829-455A-9694-2225CD8DBC26/rynok-truda>
2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда [Электронный ресурс] : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2018. - 263 с. - <https://biblio-online.ru/book/97DBA476-6277-4E44-B051-B780898949F8/rynok-truda>.
3. Маслова, В. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2018. - 506 с. - <https://biblio-online.ru/book/0BFF602F-0534-4203-B15E-51E45C5FE3AF/upravlenie-personalom>
4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2018. - 467 с. - <https://biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562/upravlenie-personalom>
5. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2018. - 168 с. - <https://biblio-online.ru/book/8A092E44-B933-45CF-8927-70CD7923658F/upravlenie-chelovecheskimi-resursam>
6. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. А. Горелов, Д. В. Крутлов, О. Н. Мельников ; под ред. Н. А. Горелова. - Москва : Юрайт, 2018. - 270 с. - <https://biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-sovremennyy-podhod>