

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 06.12.2024 15:33:40

Уникальный программный ключ:

c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего  
образования «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ

Начальник

учебно-методического управления

Платонова Т.К.

«25» июня 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Основы конкуренции в трудовой сфере**

Направление 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность 38.03.03.02 "Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг"

Для набора 2023 года

Квалификация  
Бакалавр

**КАФЕДРА      Финансовый и HR менеджмент****Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	<b>6 (3.2)</b>		Итого	
	16			
Неделя	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	6	6	6	6
Практические	6	6	6	6
Итого ауд.	12	12	12	12
Контактная работа	12	12	12	12
Сам. работа	92	92	92	92
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

**ОСНОВАНИЕ**

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 25.06.2024 г. протокол № 18.

Программу составил(и): д.н.н., зав.каф., Усенко А.М.

Зав. кафедрой: д.э.н., доцент Усенко А.М.

Методический совет направления: д.э.н., профессор Суржиков М.А.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Изучение сущности, видов, форм и основных особенностей конкуренции на рынках труда
-----	--

### 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**ПК-1: Способен анализировать, выявлять и удовлетворять потребности организации в персонале посредством использования методик и технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала**

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**Знать:**

Основные категории, формы и закономерности конкуренции; факторы усиления конкуренции и конкурентные стратегии организации на рынке труда, показатели и методы кадрового анализа и планирования персонала в условиях конкурентной внешней и внутренней среды организации (соотнесено с индикатором ПК-1.1.)

**Уметь:**

используя современные базы данных, социологические и статистические методы анализировать состояние и конкурентные возможности организации на рынке труда; разрабатывать, принимать и обосновывать решения, касающиеся текущей и перспективной конкурентной стратегии организации, на товарном рынке и рынке руда; с учетом факторов конкуренции организовать маркетинговое и PR обеспечение привлечения и найма персонала. (соотнесено с индикатором ПК-1.2.)

**Владеть:**

навыками исследования и оценки уровня конфликтности и конкурентности отношений в коллективе организации; навыками использования факторов конкуренции при организации найма, мотивации, карьерного продвижения работников. (соотнесено с индикатором ПК-1.3.)

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Раздел 1. Экономико-правовые аспекты конкуренции

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
1.1	Тема 1. "Понятие и сущность конкуренции в трудовой сфере" Определение конкуренции на рынке труда. Виды и формы конкуренции между работниками. Факторы, влияющие на конкурентоспособность работников / Лек /	6	2	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
1.2	Тема 1. "Понятие и сущность конкуренции в трудовой сфере" 1.Определение конкуренции на рынке труда. 2.Виды и формы конкуренции между работниками. 3. Факторы, влияющие на конкурентоспособность работников / Пр /	6	2	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
1.3	Тема 2. "Многообразие проявлений содержания трудовой и экономической конкуренции" 1.Сущность категорий «Совершенная конкуренция» и «Несовершенная конкуренция». 2.Социально-экономические функции конкуренции. 3.Глобализация и международная конкуренция 4.Особенности проявления конкуренции на рынке труда. 5.Экономическая монополия и ее формы. 6.Основные типы рыночных структур несовершенной конкуренции. 7.Силы, определяющие конкуренцию в отрасли. 8.Организации внутрифирменной системы управления конкурентной стратегией. / Ср /	6	6	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
1.4	Тема 3. "Правовое регулирование конкуренции в трудовой сфере" 1.Законодательство, регулирующее конкуренцию на рынке труда. 2.Права и обязанности работников и работодателей в условиях конкуренции 3.Ответственность за нарушение норм конкурентного законодательства / Ср /	6	4	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
1.5	Тема 4. "Роль государства в регулировании конкуренции на рынке труда" 1.Меры государственной поддержки занятости и трудоустройства.	6	4	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4

	2.Программы повышения конкурентоспособности работников. 3.Взаимодействие государства, работодателей и работников / Ср /				
1.6	Тема. " Особенности экономического закона конкуренции" Конкуренции как объективно возникшая система отношений в жизни человеческого общества. Объективный характер экономического закона конкуренции. Экономическая роль закона конкуренции в развитии общественного производства. Необходимость, задачи и формы государственного регулирования конкуренции. Правовая и организационно-административная база поддержки конкуренции. Формы трудовой и экономической конкуренции. Ограничение согласования действий хозяйствующих субъектов как фактор поддержания конкуренции. Организация торгов и конкурсов в системе мер поддержки конкуренции. / Ср /	6	8	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
1.7	Тема. "Многообразие проявлений содержания трудовой и экономической конкуренции". Сходства и различия в содержании трудового и экономического соревнования. Методы конкурентной борьбы. Основные типы рыночных структур несовершенной конкуренции. / Ср /	6	6	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4

## Раздел 2. Особенности конкуренции в трудовой сфере

№	Наименование темы / Вид занятия	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература
2.1	Тема 5. "Конкуренция на рынке труда". Маркетинг персонала как инструмент конкуренции на рынке труда. Специфика конкурентных отношений работников в организации как фактор корпоративной культуры предприятия. Конкурентные отношений в системе мотивации и карьерного развития персонала. Роль трудовой конкуренции в представлениях основных научных школ управления. / Лек /	6	2	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.2	Тема 9. "Влияние технологических изменений на конкуренцию в трудовой сфере" Автоматизация и роботизация рабочих процессов. Цифровизация и развитие удаленной занятости. Адаптация работников к изменениям на рынке труда / Лек /	6	2	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.3	Тема 5. "Конкуренция на рынке труда". 1.Роль трудовой конкуренции в представлениях основных научных школ управления. 2.Конкурентные отношения как элемент корпоративной культуры предприятия. 3.Методы поддержания конкурентных отношений в коллективе 4.Активизация конкурентных отношений в системе мотивации и карьерного развития персонала. 5.Роль профсоюзов в развитии конкуренции на предприятии и на рынке труда. 6.Сущность и роль фирм – коммутантов в развитии конкурентных отношений на товарных рынках и рынках труда.. 7.Экономическое содержание соревнования как системы отношений собственников и трудовых коллективов. 8.Маркетинг персонала как инструмент конкуренции на рынке труда. / Пр /	6	2	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.4	Тема 9. "Влияние технологических изменений на конкуренцию в трудовой сфере" 1.Автоматизация и роботизация рабочих процессов. 2.Цифровизация и развитие удаленной занятости. 3.Адаптация работников к изменениям на рынке труда / Пр /	6	2	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.5	Тема 6. "Особенности и типы конкурентной стратегии" 1.Конкурентная стратегия; сущность и основные виды.	6	8	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4

	<p>2.Методы конкурентной борьбы.</p> <p>3.Сущность, принципы, преимущества и риски стратегии лидерства по издержкам.</p> <p>4.Основные и основные характеристики стратегии дифференциации.</p> <p>5.Формы ценовой и неценовой конкуренции.</p> <p>6.Ценовая конкуренция; особенности ценообразования в условиях монополии и олигополии</p> <p>7.Сущность, характеристики, преимущества и риски стратегии дифференциации.</p> <p>/ Ср /</p>				
2.6	<p>Тема 7. "Специфика проведения стратегии фокусировки".</p> <p>1.Сущность, содержание, типы и преимущества стратегии фокусировки.</p> <p>2.Специфические риски применения стратегии фокусировки.</p> <p>3.Возможности сочетания стратегии фокусировки, лидерства по издержкам и стратегии экономии за счет масштабов производства.</p> <p>4.Формы и конкурентные преимущества сочетания стратегий дифференциации и фокусировки..</p> <p>5.Кадровые аспекты использования стратегии фокусировки и ее сочетаний с прочими конкурентными стратегиями.</p> <p>/ Ср /</p>	6	8	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.7	<p>Тема 8 "Стратегии поведения работников в условиях конкуренции"</p> <p>1.Повышение квалификации и развитие профессиональных навыков</p> <p>2.Формирование личного бренда и продвижение на рынке труда</p> <p>3. Эффективные методы поиска работы и прохождения собеседований / Ср /</p>	6	4	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.8	<p>Тема 10. "Перспективы развития конкуренции в трудовой сфере"</p> <p>1. Тенденции и прогнозы изменений на рынке труда</p> <p>2.Новые формы занятости и их влияние на конкуренцию</p> <p>3.Стратегии повышения конкурентоспособности работников в будущем / Ср /</p>	6	6	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.9	<p>Тема 6 "Особенности и типы конкурентной стратегии"</p> <p>Сущность стратегии дифференциации.</p> <p>Особенности дифференциации и фокусировки</p> <p>Политика издержек и ценовая конкуренция.</p> <p>Ценообразование в условиях монополии и олигополии</p> <p>/ Ср /</p>	6	8	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.10	<p>Тема 5. "Конкуренция на рынке труда".</p> <p>Неценовая конкуренция.</p> <p>Методы поддержания конкурентных отношений.</p> <p>Анализ конкурентной среды.</p> <p>/ Ср /</p>	6	10	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.11	Подготовка доклада и использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД. / Ср /	6	20	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4
2.12	/ Зачёт /	6	4	ПК-1	Л1.1, Л1.2, Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4

#### 4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 5.1. Основная литература

Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
---------	----------	-------------------	----------

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б.	Формирование конкурентоспособности работников организации: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=469685">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=469685</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л1.2	Философова, Т. Г., Быков, В. А., Философовой, Т. Г.	Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «менеджмент», «экономика»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017	<a href="https://www.iprbookshop.ru/83020.html">https://www.iprbookshop.ru/83020.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

### 5.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Золотова Е. В., Шапиро С. А.	Повышение конкурентоспособности предпринимательских структур с использованием мотивационного механизма: монография	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436115">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=436115</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.2	Емадаков Р. Ю.	Экономическая конкуренция и конкурентоспособность предприятия: теоретико-методологический анализ: монография	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=476963">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=476963</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.3	Мокроносков, А. Г., Маврина, И. Н.	Конкуренция и конкурентоспособность: учебное пособие	Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014	<a href="https://www.iprbookshop.ru/69613.html">https://www.iprbookshop.ru/69613.html</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей
Л2.4		Современная конкуренция: журнал	Москва: Университет Синергия, 2023	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=701825">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=701825</a> неограниченный доступ для зарегистрированных пользователей

### 5.3 Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"  
ИСС "Гарант"<http://www.internet.garant.ru/>

### 5.4. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС  
LibreOffice

### 5.5. Учебно-методические материалы для студентов с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:

- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

# 1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

## 1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ПК-1: Способен анализировать, выявлять и удовлетворять потребности организации в персонале посредством использования методик и технологий поиска, привлечения, подбора и отбора персонала			
Знать Основные категории, формы и закономерности конкуренции; факторы усиления конкуренции и конкурентные стратегии предприятия на рынке труда, показатели и методы кадрового анализа и планирования персонала в условиях конкурентной внешней и внутренней среды организации	Решает тестовые задания, готовит доклад с презентацией	Полнота ответов в рамках собеседования; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, содержательность доклада и наличие хорошо структурированной презентации к нему, правильность выполнения тестовых заданий	Т- тест (1-20), Д- доклад (1-25), 3- вопросы к зачету (1-24).
Уметь используя современные базы данных, социологические и статистические методы анализировать состояние и конкурентные возможности организации на рынке труда; разрабатывать, принимать и обосновывать решения, касающиеся текущей и перспективной конкурентной стратегии организации, на товарном рынке и рынке труда; с учетом факторов конкуренции организовать маркетинговое и PR обеспечение привлечения и найма персонала.	формулирует ответы на вопросы собеседования, проходит тест	Полнота ответов в рамках собеседования; соответствие представленной в ответах информации материалам лекции и учебной литературы, правильность выполнения тестовых заданий	Т- тест (1-20), С- собеседование (1-15)



Владеть навыками исследования и оценки уровня конфликтности и конкурентности отношений в коллективе организации; навыками использования факторов конкуренции при организации найма, мотивации, карьерного продвижения работников..	выполнение кейс-задания, прохождение теста	Аргументированность выводов кейс-задания, правильность выполнения тестов	Т – тесты (1-20) КЗ-кейс-задание № 1
--	--	--	---

### 1.2 Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

50-100 баллов (зачтено)

0-49 баллов (незачтено)

## **2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### Вопросы к зачету

1. Определение конкуренции на рынке труда. Виды и формы конкуренции между работниками.
2. Факторы, влияющие на конкурентоспособность работников.
3. Законодательство, регулирующее конкуренцию на рынке труда.
4. Совершенная и несовершенная конкуренция.
5. Функции конкуренции.
6. Особенности международной конкуренции, реализация ее требований в деятельности транснациональных компаний.
7. Права и обязанности работников и работодателей в условиях конкуренции
8. Ответственность за нарушение норм конкурентного законодательства
9. Меры государственной поддержки занятости и трудоустройства.
10. Программы повышения конкурентоспособности работников.
11. Взаимодействие государства, работодателей и работников.
12. Маркетинг персонала как инструмент конкуренции на рынке труда. Специфика конкурентных отношений работников в организации как фактор корпоративной культуры предприятия.
13. Конкурентные отношений в системе мотивации и карьерного развития персонала.
14. Роль трудовой конкуренции в представлениях основных научных школ управления.
15. Основные характеристики стратегии дифференциации.
16. Сущность и преимущества стратегии «лидерство по издержкам».
17. Формы ценовой и неценовой конкуренции.
18. Преимущества и риски различных конкурентных стратегий
19. Содержание и формы применения стратегии фокусировки. Специфические риски применения стратегии фокусировки.

20. Типы дифференциации и фокусировка как основа конкурентной стратегии. Сочетание стратегии фокусировки и стратегии экономии за счет масштабов производства.
21. Повышение квалификации и развитие профессиональных навыков
22. Формирование личного бренда и продвижение на рынке труда
23. Эффективные методы поиска работы и прохождения собеседований Автоматизация и роботизация рабочих процессов.
24. Цифровизация и развитие удаленной занятости. Адаптация работников к изменениям на рынке труда

**Критерии оценивания:**

- оценка «зачтено» (50-100 баллов) - наличие твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения, изложение ответов с отдельными ошибками, уверенно исправленными после дополнительных вопросов;
- оценка «незачтено» (0-49 баллов) - ответы не связаны с вопросами, наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

**Темы докладов**

1. Понятие и сущность конкуренции на рынке труда
2. Виды конкуренции в трудовой сфере
3. Факторы, влияющие на конкурентоспособность работника
4. Методы повышения конкурентоспособности работника
5. Роль образования и профессиональной подготовки в конкурентной борьбе
6. Стратегии поведения работника на рынке труда
7. Особенности конкуренции на рынке труда в различных отраслях экономики
8. Влияние демографических и социальных факторов на конкуренцию в трудовой сфере
9. Государственное регулирование конкуренции на рынке труда
10. Международная конкуренция на рынке труда
11. Этические аспекты конкуренции в трудовой сфере
12. Конкуренция и сотрудничество в трудовых коллективах
13. Управление человеческими ресурсами в условиях конкуренции
14. Роль профсоюзов в регулировании конкуренции на рынке труда
15. Влияние информационных технологий на конкуренцию в трудовой сфере
16. Особенности конкуренции на рынке труда для различных возрастных и социальных групп
17. Гендерные аспекты конкуренции в трудовой сфере
18. Конкуренция и мотивация работников
19. Влияние корпоративной культуры на конкурентоспособность организации
20. Роль личностных качеств в конкурентной борьбе на рынке труда
21. Конкуренция и инновации в трудовой сфере
22. Влияние глобализации на конкуренцию в трудовой сфере
23. Конкуренция и социальная ответственность бизнеса
24. Конкуренция и развитие карьеры
25. Конкуренция и стресс-менеджмент в трудовой сфере

**Критерии оценки:**

Необходимо подготовить 2 доклада. Максимальное количество баллов, набранных за подготовку докладов – 20.

Каждый доклад оценивается по 10 балльной шкале:

- 9-10 баллов выставляются студенту, если доклад полностью раскрыт, ответ сопровождался мультимедийной презентацией, студент ответил на все дополнительные вопросы
- 7-8 баллов выставляются студенту, если доклад полностью раскрыт, но студент не ответил на дополнительные вопросы.
- 5-6 баллов, если доклад раскрыт не полностью и на вопросы студент не ответил.
- 1-4 балла, если доклад раскрыт менее чем на половину

## Тесты

### Вопрос 1

Что такое конкуренция на рынке труда?

- а) Соперничество между работодателями за лучших работников
- б) Соперничество между работниками за лучшие рабочие места
- в) Все вышеперечисленное

### Вопрос 2

Какие факторы влияют на конкурентоспособность работника?

- а) Образование, опыт, квалификация
- б) Возраст, пол, состояние здоровья
- в) Все вышеперечисленное

### Вопрос 3

Что такое демпинг на рынке труда?

- а) Установление заработной платы ниже рыночного уровня
- б) Установление заработной платы выше рыночного уровня
- в) Отсутствие регулирования заработной платы

### Вопрос 4

Какие методы используют работодатели для повышения конкурентоспособности организации?

- а) Совершенствование системы оплаты труда
- б) Улучшение условий труда
- в) Инвестиции в развитие персонала
- г) Все вышеперечисленное

### Вопрос 5

Что такое мобильность рабочей силы?

- а) Способность работников быстро менять место работы
- б) Способность работодателей быстро нанимать и увольнять работников
- в) Все вышеперечисленное

### Вопрос 6

Какие факторы влияют на мобильность рабочей силы?

- а) Экономические, социальные, демографические
- б) Политические, технологические, культурные
- в) Все вышеперечисленное

### Вопрос 7

Что такое сегментация рынка труда?

- а) Деление рынка труда на отдельные части (сегменты) по различным признакам
- б) Объединение рынков труда различных регионов

в) Установление единых стандартов на рынке труда

Вопрос 8

Какие виды сегментации рынка труда существуют?

- а) Профессионально-квалификационная, отраслевая, региональная
- б) Возрастная, гендерная, образовательная
- в) Все вышеперечисленное

Вопрос 9

Что такое дискриминация на рынке труда?

- а) Ограничение доступа к рабочим местам по различным признакам
- б) Предоставление преимуществ при приеме на работу по различным признакам
- в) Оба варианта верны

Вопрос 10

Какие виды дискриминации на рынке труда существуют?

- а) Возрастная, гендерная, этническая
- б) Образовательная, профессиональная, социальная
- в) Все вышеперечисленное

Вопрос 11

Что такое безработица?

- а) Отсутствие работы у трудоспособного населения
- б) Отсутствие работы у пенсионеров и инвалидов
- в) Отсутствие работы у всего населения

Вопрос 12

Какие виды безработицы существуют?

- а) Фрикционная, структурная, циклическая
- б) Сезонная, технологическая, институциональная
- в) Все вышеперечисленное

Вопрос 13

Что такое занятость?

- а) Деятельность людей, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, приносящая им доход
- б) Деятельность людей, связанная с получением образования
- в) Деятельность людей, связанная с ведением домашнего хозяйства

Вопрос 14

Какие виды занятости существуют?

- а) Полная, неполная, самозанятость
- б) Постоянная, временная, сезонная
- в) Все вышеперечисленное

Вопрос 15

Что такое профессиональная ориентация?

- а) Система мероприятий, направленных на выявление у человека склонностей, интересов и способностей к определенным видам деятельности
- б) Система мероприятий, направленных на повышение квалификации работников
- в) Система мероприятий, направленных на трудоустройство безработных граждан

#### Вопрос 16

Какие методы профессиональной ориентации существуют?

- а) Профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональный отбор
- б) Профессиональное обучение, профессиональная адаптация, профессиональная реабилитация
- в) Все вышеперечисленное

#### Вопрос 17

Что такое профессиональная адаптация?

- а) Процесс приспособления работника к новым условиям труда
- б) Процесс приспособления работодателя к новым требованиям работников
- в) Оба варианта верны

#### Вопрос 18

Какие виды профессиональной адаптации существуют?

- а) Первичная, вторичная, социально-психологическая
- б) Производственная, организационная, психофизиологическая
- в) Все вышеперечисленное

#### Вопрос 19

Что такое профессиональная карьера?

- а) Последовательное продвижение работника по ступеням должностной или профессиональной иерархии
- б) Последовательное повышение квалификации работника
- в) Оба варианта верны

#### Вопрос 20

Какие виды профессиональной карьеры существуют?

- а) Вертикальная, горизонтальная, ступенчатая
- б) Внутриорганизационная, межорганизационная, смешанная
- в) Все вышеперечисленное

### **Инструкция по выполнению**

Из предложенных вариантов выбрать один правильный ответ.

### **Критерии оценки:**

Максимальное количество баллов – 40. За каждый правильный ответ начисляется 2 балла.

### **Кейс-задание**

**Ситуация:** Крупная производственная компания "Альфа" столкнулась с ростом текучести кадров на одном из своих заводов. Руководство обеспокоено тем, что ключевые сотрудники, обладающие ценными навыками и опытом, увольняются и переходят к конкурентам. Это негативно сказывается на производительности и качестве продукции.

#### **Задание**

Проанализируйте возможные причины высокой текучести кадров на заводе компании "Альфа". Какие факторы могут способствовать переходу сотрудников к конкурентам?

Предложите комплекс мер, которые руководство компании "Альфа" может предпринять для удержания ключевых сотрудников и повышения их лояльности. Обоснуйте свои рекомендации.

Оцените возможные риски и ограничения, с которыми может столкнуться компания "Альфа" при реализации предложенных мер по удержанию персонала. Как можно минимизировать эти риски?

Какую официальную политику и практики по управлению персоналом должна внедрить компания "Альфа" для повышения своей конкурентоспособности на рынке труда в долгосрочной перспективе?

#### **Критерии оценки:**

- 9-10 баллов выставляется студенту, если задание выполнено логически верно;
- 6-8 баллов выставляется студенту, если задание выполнено не полностью;
- 0-5 балла выставляется студенту, если задание выполнено неправильно, имеют место грубые ошибки, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике.

#### **Вопросы для собеседования**

1. Что такое конкуренция на рынке труда и какие ее основные формы?
2. Каковы основные факторы, влияющие на конкуренцию между работниками?
3. Как уровень образования и квалификации влияет на конкурентоспособность работника?
4. Какую роль играет возраст работника в конкурентной борьбе за рабочие места?
5. Как гендерные различия влияют на конкуренцию в трудовой сфере?
6. Каким образом состояние здоровья работника сказывается на его конкурентоспособности?
7. Как семейное положение и наличие детей влияют на конкурентные позиции работника?
8. Какие стратегии поведения работников на рынке труда могут повысить их конкурентоспособность?
9. Как работодатели оценивают и сравнивают кандидатов в процессе конкурентного отбора?
10. Какие методы и инструменты используют работодатели для повышения лояльности и удержания ценных сотрудников?
11. Каковы основные причины и последствия текучести кадров в организации?
12. Как государственная политика в сфере занятости влияет на конкуренцию на рынке труда?
13. Какова роль профсоюзов в регулировании конкурентных отношений между работниками и работодателями?
14. Как развитие цифровых технологий и автоматизация производства влияют на конкуренцию за рабочие места?
15. Какие этические аспекты следует учитывать при управлении конкурентными процессами в трудовой сфере?

### **Критерии оценки:**

Студент должен ответить на 5 вопроса (по выбору преподавателя). Максимальное количество набранных баллов – 30 баллов. За каждый вопрос выставляется:

- 5-6 баллов, если прозвучал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, в соответствии с логикой изложения, а также при подготовке ответа на вопрос студентом использовались актуальные источники информации
- 3-4 балла, если в ответе на поставленный вопрос были неточности, но при этом при подготовке ответа на вопрос студентом использовались актуальные источники информации
- 0-2 балла, если уровень овладения материалом не позволяет раскрыть ключевые позиции соответствующих компетенций.

### **3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

**Текущий контроль** успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

**Промежуточная аттестация** проводится в форме зачета.

Зачет проводится по расписанию промежуточной аттестации. Количество вопросов в зачетном задании – 3. Проверка ответов и объявление результатов производится в день зачета. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

## МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия;

В ходе лекционных занятий рассматриваются особенности экономического закона конкуренции, многообразие проявлений содержания трудовой и экономической конкуренции, особенности и типы конкурентной стратегии, специфика проведения стратегии фокусировки, конкуренция на рынке труда.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки исследования и оценки уровня конфликтности и конкурентности отношений в коллективе организации; навыки владения методикой организации и развития соревнования между отдельными работниками и подразделениями организации; навыки использования факторов конкуренции при организации найма, мотивации, карьерного продвижения работников.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

- изучить рекомендованную учебную литературу;
- изучить конспекты лекций;
- подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить доклад по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса или посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронно-библиотечными системами. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе университетской библиотеки или воспользоваться читальными залами.