

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Декан

Дата подписания: 15.09.2025 20:52:53

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

Т.К. Платонова

«20» мая 2025 г.

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

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы бакалавриата
38.03.03.02 Кадровый консалтинг и бизнес-коучинг

Для набора 2025 года

Квалификация
Бакалавр

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

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
Неделя	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	64	64	64	64
Сам. работа	44	44	44	44
Итого	108	108	108	108

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом вуза от 28.02.2025 г. протокол № 9.

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

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

Методический совет: д.э.н., доцент М.А. Суржиков

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 труда; 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, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
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	Лекционные занятия	6	4	ПК-1
1.2	Тема 2. "Многообразие проявлений содержания трудовой и экономической конкуренции". Сходства и различия в содержании трудового и экономического соревнования. Совершенная и несовершенная конкуренция. Регулирующая, аллокационная, инновационная, адаптационная, распределительная, контролирующая функции конкуренции. Особенности международной конкуренции, реализация ее требований в деятельности транснациональных компаний.	Лекционные занятия	6	4	ПК-1
1.3	Тема 3. "Правовое регулирование конкуренции в трудовой сфере" Законодательство, регулирующее конкуренцию на рынке труда. Права и обязанности работников и работодателей в условиях конкуренции Ответственность за нарушение норм конкурентного законодательства	Лекционные занятия	6	4	ПК-1
1.4	Тема 4. "Роль государства в регулировании конкуренции на рынке труда" Меры государственной поддержки занятости и трудоустройства. Программы повышения конкурентоспособности работников. Взаимодействие государства, работодателей и работников	Лекционные занятия	6	4	ПК-1
1.5	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	Практические занятия	6	4	ПК-1
1.6	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.	Практические занятия	6	4	ПК-1

	8.Организации внутрифирменной системы управления конкурентной стратегией.				
1.7	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	Практические занятия	6	4	ПК-1
1.8	Тема 4. "Роль государства в регулировании конкуренции на рынке труда" 1.Меры государственной поддержки занятости и трудоустройства. 2.Программы повышения конкурентоспособности работников. 3.Взаимодействие государства, работодателей и работников	Практические занятия	6	4	ПК-1
1.9	Тема 1. " 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.	Самостоятельная работа	6	4	ПК-1
1.10	Тема 2. "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.	Самостоятельная работа	6	6	ПК-1

Раздел 2. Особенности конкуренции в трудовой сфере

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
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 отношения в системе мотивации и карьерного развития персонала. Роль трудовой конкуренции в представлениях основных научных школ управления.	Лекционные занятия	6	4	ПК-1
2.2	Тема 6. "Особенности и типы конкурентной стратегии". Основные характеристики стратегии дифференциации. Сущность и преимущества стратегии «лидерство по издержкам». Формы ценовой и неценовой конкуренции. Преимущества и риски различных конкурентных стратегий.	Лекционные занятия	6	4	ПК-1
2.3	Тема 7. "Специфика проведения стратегии фокусировки". Содержание и формы применения стратегии фокусировки. Специфические риски применения стратегии фокусировки. Сочетание стратегии фокусировки и стратегии экономии за счет масштабов производства. Типы дифференциации и фокусировка как основа конкурентной стратегии.	Лекционные занятия	6	2	ПК-1
2.4	Тема 8 "Стратегии поведения работников в условиях конкуренции" Повышение квалификации и развитие профессиональных навыков Формирование личного бренда и продвижение на рынке труда Эффективные методы поиска работы и прохождения собеседований	Лекционные занятия	6	2	ПК-1
2.5	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	Лекционные занятия	6	2	ПК-1
2.6	Тема 10. "Перспективы развития конкуренции в трудовой сфере" Тенденции и прогнозы изменений на рынке труда Новые формы занятости и их влияние на конкуренцию Стратегии повышения конкурентоспособности работников в будущем	Лекционные занятия	6	2	ПК-1
2.7	Тема 5. "Конкуренция на рынке труда". 1.Роль трудовой конкуренции в представлениях основных научных школ управления. 2.Конкурентные отношения как элемент корпоративной культуры	Практические занятия	6	4	ПК-1

	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.				
2.8	Тема 6. "Особенности и типы конкурентной стратегии" 1.Конкурентная стратегия; сущность и основные виды. 2.Методы конкурентной борьбы. 3.Сущность, принципы, преимущества и риски стратегии лидерства по издержкам. 4.Основные и основные характеристики стратегии дифференциации. 5.Формы ценовой и неценовой конкуренции. 6.Ценовая конкуренция; особенности ценообразования в условиях монополии и олигополии 7.Сущность, характеристики, преимущества и риски стратегии дифференциации.	Практические занятия	6	4	ПК-1
2.9	Тема 7. "Специфика проведения стратегии фокусировки". 1.Сущность, содержание, типы и преимущества стратегии фокусировки. 2.Специфические риски применения стратегии фокусировки. 3.Возможности сочетания стратегии фокусировки, лидерства по издержкам и стратегии экономии за счет масштабов производства. 4.Формы и конкурентные преимущества сочетания стратегий дифференциации и фокусировки.. 5.Кадровые аспекты использования стратегии фокусировки и ее сочетаний с прочими конкурентными стратегиями.	Практические занятия	6	2	ПК-1
2.10	Тема 8 "Стратегии поведения работников в условиях конкуренции" 1.Повышение квалификации и развитие профессиональных навыков 2.Формирование личного бренда и продвижение на рынке труда 3. Эффективные методы поиска работы и прохождения собеседований	Практические занятия	6	2	ПК-1
2.11	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	Практические занятия	6	2	ПК-1
2.12	Тема 10. "Перспективы развития конкуренции в трудовой сфере" 1. Тенденции и прогнозы изменений на рынке труда 2.Новые формы занятости и их влияние на конкуренцию 3.Стратегии повышения конкурентоспособности работников в будущем	Практические занятия	6	2	ПК-1
2.13	Тема 6 "Особенности и типы конкурентной стратегии" Сущность стратегии дифференциации. Особенности дифференциации и фокусировки Политика издержек и ценовая конкуренция. Ценообразование в условиях монополии и олигополии	Самостоятельная работа	6	4	ПК-1
2.14	Тема 5. "Конкуренция на рынке труда". Неценовая конкуренция. Методы поддержания конкурентных отношений. Анализ конкурентной среды.	Самостоятельная работа	6	10	ПК-1
2.15	Подготовка доклада и использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД.	Самостоятельная работа	6	20	ПК-1
2.16	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	6	0	ПК-1

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
--	---------------------	----------	-------------------	-------------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1	Золотова Е. В., Шапиро С. А.	Повышение конкурентоспособности предпринимательских структур с использованием мотивационного механизма: монография	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2016	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Шапиро С. А., Самраилова Е. К., Вешкурова А. Б.	Формирование конкурентоспособности работников организации: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Емадаков Р. Ю.	Экономическая конкуренция и конкурентоспособность предприятия: теоретико-методологический анализ: монография	Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2017	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
4	Мокроносов, А. Г., Маврина, И. Н.	Конкуренция и конкурентоспособность: учебное пособие	Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2014	ЭБС «IPR SMART»
5	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	ЭБС «IPR SMART»
6		Современная конкуренция: журнал		ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"

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

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся 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.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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	Вопросы к зачету (1-24), темы докладов (1-25), тест (вопросы 1-20), кейс-задание, собеседование (1-15)
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	Вопросы к зачету (1-24), темы докладов (1-25), тест (вопросы 1-20), кейс-задание, 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	Вопросы к зачету (1-24), темы докладов (1-25), тест (вопросы 1-20), кейс-задание, собеседование (1-15)
--	---	--	--

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 (не зачтено)

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:

- «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;
- «не зачтено» (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 оценивания:

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.
- 0-4 балла, если доклад раскрыт менее чем на половину

Тест

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 оценивания:

Максимальное количество баллов – 40. За каждый правильный ответ начисляется 1-2 балла. Неправильный – 0 баллов.

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 оценивания:

- 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 оценивания:

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, развёрнутый 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 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, 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 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.