

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макаренко Елена Николаевна

Должность: Декан

Дата подписания: 15.09.2025 20:55:08

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>.&b><Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
Неделя	15 5/6			
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 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 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, 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	2	ПК-1
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	Практические занятия	6	2	ПК-1
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.	Самостоятельная работа	6	6	ПК-1
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	Самостоятельная работа	6	4	ПК-1
1.5	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	Самостоятельная работа	6	4	ПК-1
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.	Самостоятельная работа	6	8	ПК-1

	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.				
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.	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	2	ПК-1
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	Лекционные занятия	6	2	ПК-1
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.	Практические занятия	6	2	ПК-1
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	Практические занятия	6	2	ПК-1
2.5	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.	Самостоятельная работа	6	8	ПК-1
2.6	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.	Самостоятельная работа	6	8	ПК-1

2.7	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	Самостоятельная работа	6	4	ПК-1
2.8	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	Самостоятельная работа	6	6	ПК-1
2.9	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	8	ПК-1
2.10	Тема 5. "Конкуренция на рынке труда". Неценовая конкуренция. Методы поддержания конкурентных отношений. Анализ конкурентной среды.	Самостоятельная работа	6	10	ПК-1
2.11	Подготовка доклада и использованием LibreOffice. Перечень тем представлен в Приложении 1 к РПД.	Самостоятельная работа	6	20	ПК-1
2.12	Подготовка к промежуточной аттестации	Зачет	6	4	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
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.