



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.
Носова»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭиУ
Е.С. Замбрицкая

06.02.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА

Направление подготовки (специальность)
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы
Управление персоналом в организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения
очная

| | |
|---------------------|---|
| Институт/ факультет | Институт экономики и управления |
| Кафедра | Менеджмента и государственного управления |
| Курс | 3 |
| Семестр | 5 |

Магнитогорск
2026 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
Менеджмента и государственного управления
21.01.2026, протокол № 6

Зав. кафедрой



О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ
06.02.2026 г. протокол № 1

Председатель



Е.С. Замбрицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры кафедры МиГУ, канд. экон. наук



Т.В. Майорова

Рецензент:

Начальник отдела кадров ОАО "ММК-МЕТИЗ"



Д.А. Попов

Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.Л. Назарова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Овладение способностью разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, оценивать организационные и социальные последствия на основе анализа и прогнозирования рынка труда

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Анализ и прогнозирование рынка труда входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Маркетинг персонала

Социально-экономическая статистика

Экономическая демография

Регионоведение

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Государственное регулирование рынка труда

Современные технологии и инструменты рекрутмента

Стратегическое управление

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Анализ и прогнозирование рынка труда» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции |
|----------------|---|
| ОПК-3 | Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия; |
| ОПК-3.1 | Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала |
| ОПК-3.2 | Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом |
| ОПК-3.3 | Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом |

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 56 акад. часов;
- аудиторная – 54 акад. часов;
- внеаудиторная – 2 акад. часов;
- самостоятельная работа – 88 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;

Форма аттестации - зачет с оценкой, курсовая работа

| Раздел/ тема дисциплины | Семестр | Аудиторная контактная работа (в акад. часах) | | | Самостоятельная работа студента | Вид самостоятельной работы | Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации | Код компетенции |
|--|---------|--|-----------|-------------|---------------------------------|--|---|---------------------------|
| | | Лек. | лаб. зан. | практ. зан. | | | | |
| 1. Сущность, структура и механизм функционирования рынка труда | | | | | | | | |
| 1.1 Типология, сегментация и гибкость рынка труда. Формирование спроса и предложения на рынке труда. Занятость и безработица | 5 | 9 | | 18 | 44 | Самостоятельное изучение учебной литературы, работа с электронными библиотеками, подготовка к тестированию, выполнению контрольных работ | Текущий контроль выполнения практических заданий, контрольных работ, тестирование | ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3 |
| Итого по разделу | | 9 | | 18 | 44 | | | |
| 2. Анализ и прогнозирование рынка труда | | | | | | | | |
| 2.1 Территориально-отраслевые тенденции развития рынка труда. Регулирование рынка труда | 5 | 9 | | 18 | 44 | Самостоятельное изучение учебной литературы, работа с электронными библиотеками, подготовка к тестированию, выполнению контрольных работ | Текущий контроль выполнения практических заданий, контрольных работ, тестирование | ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3 |
| Итого по разделу | | 9 | | 18 | 44 | | | |
| Итого за семестр | | 18 | | 36 | 88 | | кр, зао | |
| Итого по дисциплине | | 18 | | 36 | 88 | | зачет с оценкой, курсовая работа | |

5 Образовательные технологии

Изучение дисциплины «Управление стоимостью бизнеса» предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирование умений и навыков, являющихся основой становления профессионала. Для реализации компетентностного подхода предлагается интегрировать в учебный процесс интерактивные образовательные технологии, включая информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), при осуществлении различных видов учебной работы:

- педагогическую технологию «Развитие критического мышления через чтение и письмо (РКМЧП)»;
- учебную дискуссию;
- электронные средства обучения (слайд-лекции, компьютерные тесты);
- дистанционные (сетевые) технологии.

Технология РКМЧП является интегрированной технологией, включающей в себя различные интерактивные приемы и стратегии обучения, стимулирующие мыслительную деятельность студентов. Технология носит универсальный характер, хорошо адаптируется с другими образовательными технологиями и формами обучения и может быть использована для реализации различных видов учебных занятий и форм обучения, включая дистанционную.

При реализации лекционных занятий предлагается использовать наряду с традиционной лекцией стратегии «Продвинутая лекция», «Знаю - хочу узнать - узнал» - стратегии технологии РКМЧП. Отличительной особенностью учебных занятий с использованием стратегий технологии РКМЧП является их трехстадийная структура, реализующая схему «вызов – осмысление – рефлексия». На каждой стадии предполагается достижение следующих целей:

- стадия «вызов» позволяет:
 - актуализировать и обобщить имеющиеся у студента знания по данной теме или проблеме,
 - вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать обучающегося к получению новой информации,
 - побудить студента к активной аудиторной и внеаудиторной работе;
- стадия «осмысление» предполагает:
 - получение новой информации,
 - первичное ее осмысление,
 - соотнесение полученной информации с уже имеющимися знаниями;
- стадия «рефлексия» обеспечивает:
 - целостное осмысление, обобщение полученной информации,
 - присвоение нового знания, новой информации студентом,
 - формирование у каждого студента собственного отношения к изучаемому материалу.

Как традиционные, так и лекции инновационного характера могут сопровождаться компьютерными слайдами или слайд-лекциями. Основное требование к слайд-лекции – применение динамических эффектов (анимированных объектов), функциональным назначением которых является наглядно-образное представление информации, сложной для понимания и осмысления студентами, а также интенсификация и диверсификация учебного процесса.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная литература:

1. Колесникова, О. А. Рынок труда: теория и практика : учебное пособие / О. А. Колесникова, О. А. Зенкова. — Воронеж : ВИБТ, 2024. — 72 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/464465> (дата обращения: 26.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Колесникова, О. А. Региональный рынок труда: мониторинг и прогнозирование : учебник / О. А. Колесникова, О. А. Зенкова. — Воронеж : ВИБТ, 2024. — 200 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/422888> (дата обращения: 26.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

б) Дополнительная литература:

1. Винтер, Н. М. Рынок труда : учебное пособие / Н. М. Винтер. — Москва : РТУ МИРЭА, 2024. — 71 с. — ISBN 978-5-7339-2241-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/421178> (дата обращения: 26.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Колесникова, О. А. Рынок труда в рисунках и таблицах : учебное пособие / О. А. Колесникова, А. М. Донецкий. — Воронеж : ВИБТ, 2018. — 32 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/157480> (дата обращения: 26.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

в) Методические указания:

1. Винтер, Н. М. Рынок труда: практикум / Н. М. Винтер. — Москва : РТУ МИРЭА, 2024. — 69 с. — ISBN 978-5-7339-2423-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/464795> (дата обращения: 26.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

| Наименование ПО | № договора | Срок действия лицензии |
|-----------------------------|------------------------------|------------------------|
| MS Office 2007 Professional | № 135 от 17.09.2007 | бессрочно |
| 7Zip | свободно распространяемое ПО | бессрочно |
| FAR Manager | свободно распространяемое ПО | бессрочно |

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса | Ссылка |
|--|---|
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) | URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp |
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС» | https://dlib.eastview.com/ |

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Анализ и прогнозирование рынка труда» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает выполнение практических заданий на практических занятиях.

Примерные задания для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

1. Практические сценарии: кейсы предоставляют реальные сценарии и ситуации, с которыми сталкиваются специалисты в индустрии туризма. Это позволяет студентам и профессионалам применять свои знания в конкретных контекстах.

2. Решение проблем: задачи и кейсы обычно ориентированы на решение конкретных проблем или задач, что помогает развивать аналитические навыки и способности принимать обоснованные решения.

3. Мультидисциплинарный подход: кейсы могут включать в себя различные аспекты, такие как маркетинг, операции, финансы и информационные технологии, что подчеркивает мультидисциплинарный характер туристической индустрии.

4. Инновационные подходы: задания могут поднимать вопросы об использовании новых технологий и инновационных методов для улучшения бизнеса в сфере туризма.

5. Самостоятельное исследование: в решении задач и кейсов может потребоваться проведение самостоятельного исследования и анализа, что способствует развитию навыков самообучения.

6. Практические результаты: решение кейсов может привести к конкретным практическим результатам, таким как разработка стратегий, создание бизнес-планов, оптимизация процессов и другие. Этот раздел предоставляет отличную возможность для студентов и профессионалов практиковать свои знания и навыки, а также углублять понимание того, как информационные технологии могут быть применены в реальном мире туризма.

Задание 1. Найдите соответствия, которые отражают то или иное направление воздействия социально-экономической политики государства и политики занятости на основные характеристики рынка труда. Кратко обоснуйте, приведите примеры воздействия конкретных государственных политик на характеристики рынка труда.

| | |
|-------------------------------------|---|
| Инвестиционная политика | Спрос на рабочую силу |
| Финансово-кредитная политика | Предложение рабочей силы |
| Налоговая политика | Сбалансированность спроса и предложения |
| Демографическая политика | Цена рабочей силы |
| Социальная политика | Качество рабочей силы |
| Миграционная политика | Конкуренция между организациями |
| Политика доходов и заработной платы | |
| Политика в сфере образования | |

Основные характеристики рынка труда

Задание 2. Используя данные статистики, выпишите (рассчитайте) основные показатели уровня жизни в России. Рассмотрите изменение этих показателей в динамике за последние пять лет. Сравните показатели с уровнем развитых стран и бывшего СССР.

Задание 3. Решение ситуационной задачи (метод кейсов) «Рынок труда и уровень жизни населения России на период 2025—2030 гг.» с учетом прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на 2025 г. и на период до 2030 гг.»

Вопросы для обсуждения и задания:

-Какие тенденции можно выделить в части численности населения и рабочей силы на период 2025—2030 гг.?

-Какими определяющими будут факторы для развития рынка труда в среднесрочной перспективе?

-Какие меры предусматриваются в числе поддержки доходов населения?

-Почему ожидается, что население будет постепенно отказываться от сберегательной модели поведения?

-Как результаты прогноза численности населения и рабочей силы могут оказать влияние на прогноз развития национальной экономики?

Тесты для самопроверки

1. Политика формирования рабочей силы включает:

- а) обучение и переобучение работников;
- б) регулирование продолжительности рабочего времени;
- в) организацию оплачиваемых общественных работ;
- г) политику формирования спроса на рабочую силу.

2. К активным мерам государственного регулирования рынка труда относятся:

- а) профессиональная подготовка и переподготовка;
- б) содействие самозанятости и предпринимательству;
- в) сокращение рабочих мест;
- г) помощь в трудоустройстве.

3. Стимулирование роста занятости включает:

- а) сохранение рабочих мест;
- б) создание новых рабочих мест;
- в) поддержку самозанятости;
- г) стимулирование предложения рабочей силы.

4. К административным методам регулирования рынка труда относятся:

- а) лицензирование деятельности организаций;
- б) модернизация структуры рабочих мест в экономике;
- в) бюджетная политика;
- г) организация работы служб занятости населения.

5. К основным функциям государственной службы занятости относятся:

- а) создание новых и дополнительных рабочих мест для отдельных приоритетных специальных групп населения за счёт целевого субсидирования работодателя;
- б) содействие трудоустройству;
- в) проведение социологических исследований о состоянии рынка труда;
- г) осуществление воинского учёта безработных.

6. Источники финансовой поддержки государственного регулирования рынка труда:

- а) фонд социальной защиты населения;
- б) министерство статистики и анализа;
- в) расчётные счета организаций;
- г) все ответы верны.

7. Что не относится к функциям государственных служб занятости:

- а) максимизация прибыли за счёт рабочей силы;
- б) оказание помощи гражданам в поисках работы;
- в) организация профессионального обучения, переобучения;
- г) учёт свободных мест для граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|---|---|---|
| ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия | | |
| ОПК-3.1 | Разрабатывает и реализовывает стратегии управления, привлечения персонала | <p>Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем состоит экономическая сущность трудовых ресурсов? 2. Каковы процедуры процесса формирования трудового потенциала предприятия? 3. Каковы основные этапы планирования развития трудового потенциала предприятия? 4. Какова методика планирования потребности в трудовых ресурсах? 5. Каковы методы обеспечения повышения эффективности использования рудовых ресурсов? 6. Назовите показатели оценки и движения населения 7. Что понимается под термином «трудовой потенциал работника»? 8. Раскройте взаимосвязь понятий «трудовой потенциал общества», «трудовой потенциал организации» «трудовой потенциал человека» |
| ОПК-3.2 | Обеспечивает документационное сопровождение стратегии управления персоналом | <p>Практические задания по созданию, оформлению и ведению нормативных документов, регламентирующих работу с кадрами для реализации бизнес-целей:</p> <p>Задание 1. Структура, содержание, порядок разработки стратегических документов: HR-стратегия, кадровая политика, план развития персонала, план по снижению текучести.</p> <p>Задание 2. Структура, содержание, порядок разработки локальных нормативных актов: Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и премировании, Положение о персонале.</p> <p>Задание 3. Структура, содержание, порядок разработки регламентов и процедур: регламенты найма, адаптации, оценки (аттестации), обучения и развития персонала.</p> <p>Задание 4. Структура, содержание, порядок разработки индивидуальных документов: должностные инструкции, индивидуальные планы развития, трудовые договоры.</p> |
| ОПК-3.3 | Оценивает организационные и социальные последствия управления персоналом | <p>Тестовые задания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что: <ol style="list-style-type: none"> а) профили «возраст-зарботки» работников с более высоким образованием расположены выше, но идут более полого, чем у работников с низким уровнем образования; б) разница в зарботках работников с различным уровнем образования с годами увеличивается; в) с возрастом зарботки имеют тенденцию ко все более быстрому росту; г) профили «возраст-зарботки» изменяются в зависимости от возраста, но не от уровня образования. 2. Общие издержки на образование обычно не включают: <ol style="list-style-type: none"> а) затраты на жилье и питание; б) затраты на оплату преподавателей, покупку учебников и т.д.; |

| Код индикатора | Индикатор достижения компетенции | Оценочные средства |
|----------------|----------------------------------|--|
| | | <p>в) заработки, упущенные из-за того, что принято решение не вступать в рабочую силу;</p> <p>г) транспортные расходы на дорогу до института и обратно.</p> <p>3. Работник инвестирует 1000 руб. (прямые и косвенные издержки) в профессиональную подготовку, которая позволит ему на следующий год увеличить заработки на 1125 руб. Если по окончании этого года он планирует уйти на пенсию, то:</p> <p>а) чистая текущая стоимость этих инвестиций положительна при 10-процентной банковской ставке;</p> <p>б) внутренняя норма отдачи от этих инвестиций равна 25%;</p> <p>в) эти инвестиции выгодны, если средства могут быть заняты по любой ставке процента, меньшей 25%;</p> <p>г) чистая текущая стоимость равна 125.</p> <p>4. Теория человеческого капитала предполагает, что доля поступающих в вузы возрастет, если:</p> <p>а) возраст, когда начинают выплачивать пенсию по старости, увеличится до 70 лет;</p> <p>б) будет отменено льготное налогообложение фирм, спонсирующих образовательные учреждения;</p> <p>в) размер студенческих стипендий будет заморожен;</p> <p>г) заработки выпускников вузов сократятся из-за слишком большого наплыва на рынок труда специалистов с высшим образованием.</p> <p>5. Социальная норма отдачи от образования может отличаться от индивидуальной нормы отдачи, так как:</p> <p>а) люди с большими способностями обычно получают более высокое образование;</p> <p>б) люди сравнивают различия в заработках до выплаты налогов, а общество сравнивает различия в заработках после выплаты налогов;</p> <p>в) образование может предоставлять существенные экстерналильные выгоды;</p> <p>г) налоги, используемые для субсидирования колледжей и университетов, повышают индивидуальные издержки на школьное обучение.</p> <p>6. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:</p> <p>а) будет оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;</p> <p>б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;</p> <p>в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукт фирмы;</p> <p>г) сокращает ценность работника для фирмы, потому что заработная плата работника должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью.</p> <p>7. Работник, получивший специфическую профессиональную подготовку:</p> <p>а) скорее всего, сохранит занятость в период спада, потому что работодатель не захочет потерять свои инвестиции;</p> <p>б) скорее всего, не захочет увольняться, потому что его заработная плата в других фирмах будет ниже, что является отражением специфического характера его профессиональной подготовки;</p> <p>в) и а), и б);</p> <p>г) ни а), ни б).</p> |

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Аттестация по дисциплине «Анализ и прогнозирование рынка труда» включает практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме зачета с оценкой.

Зачет с оценкой по данной дисциплине проводится по результатам текущего контроля успеваемости.

Показатели и критерии оценивания зачета с оценкой:

– на оценку «отлично» (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку «хорошо» (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются не-значительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку «удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся демонстрирует порого-вый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку «не зачтено» (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.