

Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Теория рынка труда и социально - трудовые отношения»

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Цель изучения учебной дисциплины «Теория рынка труда и социально-трудовые отношения» обеспечить системное представление студента о задачах, функциях, роли и месте рынка труда и политики социально-трудовых отношений как инструмента управления персоналом.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Изучить закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру
2. Познать модели регулирования труда
3. Познать особенности региональных и внутрифирменных рынков труда
4. Научить применять теорию к практике поиска работы
5. Освоить методы прогнозирования рынка труда.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина относится к вариативной части (Дисциплин по выбору) Блока Б1.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении «Микроэкономики», она связана с дисциплинами «Экономическая теория»

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Теория рынка труда и социально-трудовые отношения», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Организация и нормирование труда», «Подбор и найм персонала», «Социальная политика в сфере труда», «Планирование и статистика труда», а также для прохождения, производственной практики.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения
1	2	3
ОПК-4	Обладать навыками работы с внешними организациями (Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики, кадровыми агентствами, службами занятости населения и др.)	<i>Знать:</i> работу с внешними организациями. <i>Уметь:</i> использовать навыки работы с внешними организациями. <i>Владеть:</i> навыками работы с внешними организациями.
ПК-2	Обладать знанием методов проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга и умением применять их на практике	<i>Знать:</i> методы проведения мониторинга и оценки конкурентоспособности человеческих ресурсов на рынке труда. <i>Уметь:</i> разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала, кадрового аудита, планирования и контроллинга. <i>Владеть:</i> основами маркетинга персонала.
ПК-11	Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала	<i>Знать:</i> методы анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала <i>Уметь:</i> проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала <i>Владеть:</i> навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Сущность и содержание политики доходов и заработной платы

Политика доходов и заработной платы – основа повышения уровня жизни населения.

Основные принципы и инструменты политики государства в области доходов населения.

Международные нормы и стандарты, используемые в политике доходов и заработной платы.

Раздел 2. Регулирование доходов и расходов населения

Регулирование доходов и заработной платы в системе социального партнерства

Понятие доходов и расходов населения.

Раздел 3. Государственная социальная политика

Социальные выплаты: пенсии, пособия, стипендии

Социальные гарантии, предоставляемые населению в сфере занятости.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультации, индивидуальные консультации, экзамен).

Широкое использование в учебном процессе тестовых заданий, математических и логических задач.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках семинарских занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.