

**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА**

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан экономического факультета

_____ / проф. А.А. Аузан/

(подпись)

«_____» _____ 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«ТЕХНОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА» / «CAREER
PLANING AND EMPLOYABILITY SKILLS»**

Москва, 2019

1. **Наименование дисциплины:** «Технологии эффективного трудоустройства» (Career planning and Employability Skills)

Авторы:

Разумова Татьяна Олеговна
e-mail tatiana.razumowa@yandex.com

Артамонова Марина Вадимовна
e-mail mvirtamonova@gmail.com

Золотина Ольга Александровна
e-mail zolotina.o@gmail.com

Луданик Марина Валерьевна
e-mail mvl.bakalavr@gmail.com

Хорошильцева Наталья Анатольевна
e-mail 89161537372@mail.ru

Телефон, e-mail: labormsu@gmail.com

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: Экономика

Язык преподавания дисциплины: русский

Переквезиты: В качестве базовой подготовки необходимо знание курсов «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Математика для менеджеров»; «Теория статистики», «Введение в экономику», «Управление персоналом».

2. **Статус и место дисциплины в структуре основной образовательной программы подготовки бакалавра (данные берутся из учебного плана)**

Статус дисциплины: *факультативная*

Семестр: 6

3. **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций и результатов обучения:

Формируемые компетенции	Результаты обучения по дисциплине
1. ОК-3. Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1.Знание (1) факторов успешного поиска работы, количественные и качественные характеристики рабочих мест для молодежи, (2) принципов определения доминирующего в организации типа организационной культуры и выбора способов для успешной адаптации на новом рабочем месте; 2.Умение

	<ul style="list-style-type: none"> (1) искать информацию о вакансиях на молодежном рынке труда; (2) использовать основные методы построения карьерного пути; (3) преподнести и четко формулировать свои представления об успешном профессиональном и карьерном развитии молодого специалиста
<p>2. ОК-5. Способность к коммуникации в устной и письменной форме на русском языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия</p>	<p>2. Умение</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) взаимодействовать в группе, применять эти знания в рамках дискуссий, что в дальнейшем позволит проявлять полученные способности в трудовом коллективе (2) организовывать работу в команде для создания и разработки проекта по теме курса.
<p>3. ОК-4. способность использовать правовые знания в различных сферах деятельности</p>	<p>1. Знание</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) основ трудового законодательства и политики содействия занятости молодежи на рынке труда, пересечения полей рынка образовательных услуг и рынка труда. <p>2. Умение</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) применять имеющиеся нормы правового законодательства о труде.
<p>4. ОК-7. Способность к самоорганизации и самообразованию</p>	<p>1. Знание</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) основных источников поиска информации о требованиях рынка труда и возможностях дополнительного образования; (2) методик профессионального самоопределения; (3) компетентностного подхода и основных компетенций, которые будут востребованы в 21 веке в соответствии с тенденциями изменений на рынке труда <p>2. Умение</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) определять свои сильные стороны и зоны развития (2) разрабатывать долгосрочную стратегию профессионального развития
<p>5. ОПК-1. Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</p>	<p>3. Владение</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) навыками применения имеющихся норм правового законодательства о труде, к примеру, при составлении трудового договора, при разрешении трудовых конфликтов и споров и др.
<p>6. ОПК-4. Способность осуществлять деловое общение, публичное выступление, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку, поддерживать электронные коммуникации</p>	<p>2. Умение</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) взаимодействовать в группе, применять эти способности в рамках дискуссий, что в дальнейшем позволит проявлять полученные способности в трудовом коллективе. <p>3. Владение</p>

	(1) владеть навыками ведения деловых переговоров, проведения совещаний, деловой переписки.
7. ПК-1. Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
8. ПК-2. Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	
9. ПК-12. Умение организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами, с использованием систем сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации	

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ

Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, всего 72 академических часа, из которых, 28 часа составляет контактная работа студента с преподавателем (28 часа - занятия лекционного типа, (0 часов – консультации), 2?? часа - промежуточная аттестация), 44 часа составляет самостоятельная работа студента.

Название темы	Трудоемкость (в академических часах) по видам работ		Самостоятельная
	Контактная работа студента с преподавателем, часы		
		в том числе	ельная

	Всего часов	Всего часов контактной работы	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Консультации		Промежуточная аттестация	работа студента, часы
					кнч	перед промежуточной аттестацией		
Тема 1. Особенности положения и поведения молодежи на рынке труда	2	2	2					
Тема 2. Условия и организация профессионального самоопределения в вузе»/ «Мотивация и самомотивация»	2	2	2					
Тема 3. Оценка выпускником соответствия получаемого образования требованиям рынка труда.	2	2	2					
Тема 4. Занятость молодежи: возможности и ограничения в регулировании положения на рынке труда.	2	2	2					
Тема 5. Управление трудом и персоналом и его роль при трудоустройстве молодежи в компанию	10	4	2	2				6
Тема 6. Факторы успешного преодоления порога «Учеба-Работа»	10	4	2	2				6
Тема 7. Внутрифирменная адаптация молодых специалистов	12	4	2	2				8
Тема 8. Корпоративная культура и ее влияние на молодого сотрудника	4	4	2	2				
Тема 9. Карьерные траектории молодого сотрудника	12	4	2	2				8

Тема 10. Что мешает построению карьеры молодого специалиста?	2	2	2					
Тема 11. Компетентный подход к построению карьеры/ Оценка персонала и компетенции работника	2	2	2					
Консультация перед промежуточной аттестацией	-	-	-	-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (зачет)	12	2					2	10
Всего часов	72	34	22	10			2	38

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ

	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Лекция Современный рынок труда и трудовые отношения.	Закономерности развития трудовых отношений. Структуры рынков труда. Демографические тенденции, их влияние на рынок труда. Глобализация и рынок труда. Новые формы занятости и трудовых отношений в условиях модернизации экономики. Социально-экономическая специфика регионов с точки зрения трудоустройства молодежи. Перспективы развития рынка труда. Ситуация на рынке труда. Аутсорсинг; Дистанционная занятость как новые типы занятости
2	Лекция Государственная политика в области занятости и трудоустройства учащейся молодежи и выпускников учреждений профессионального образования. Правовые аспекты трудоустройства.	Конституционные гарантии занятости в РФ. Занятость и безработица. Государственная и коммерческая помощь в поиске работы. Помощь вуза в трудоустройстве. Трудовое законодательство в отношении молодежи, выпускников вузов, работающих студентов. Правовые основы новых форм занятости. Система социальной защиты и социальной поддержки молодежи на рынке труда. Трудовой кодекс РФ о регулировании отношений в сфере труда. Трудовые и гражданско-правовые договоры. Переговоры о заработной плате.
3	Семинар. Молодежь и рынок труда.	Отраслевая структура экономики и тенденции спроса на молодых специалистов. Позиции и зарплаты для молодых специалистов. Рейтинги работодателей. Результаты исследований молодежного рынка труда Задание для самостоятельной работы в группах «Дерево профессий»

4	Лекция Профессиональное самоопределение.	Профессиональное самоопределение личности – от постановки стратегической цели до критериев хорошо сформулированного результата. Самомотивация. Моделирование своего профессионального развития. Возможные карьерные траектории.
5	Семинар Профессиональное самоопределение (практическое занятие)	Практическое задание Компьютерное тестирование «Профкарьера» (модификация Экономического факультета МГУ). Обратная связь каждому участнику с интерпретацией результатов. Проводится по группам не более 17 человек
6	Лекция Планирование карьеры.	Основные подходы к планированию карьеры. Типы карьеры. Карьерные кризисы. Стратегии профессионального развития выпускника и их связь с мотивацией и личностными особенностями.
7	Семинар Планирование карьеры (практическое занятие)	Практическое задание «Дерево профессий» Разработка и презентация плана развития в профессии _ в группах не более 15 человек
8	Лекция Технологии поиска работы.	Поиск работы: Цели, стратегия и тактика. Варианты трудоустройства. Поиск работы в интернете. Ресурсы по поиску работы. Кадровые службы: возможности для студентов и выпускников. Задание для самостоятельной работы (индивидуально) подбор привлекательных вариантов для прохождения практики/ стажировки
9	Лекция Оформление документов соискателя (резюме, сопроводительное письмо). Интервью	Резюме и его роль в эффективном трудоустройстве. Виды резюме. Правила составления и оформления резюме. Сопроводительные и рекомендательные письма. Другие документы «папки соискателя»: Характеристики, Отзывы; Автобиография; Портфолио. Виды испытаний при приеме на работу. Биографическое интервью и интервью по компетенциям. Подготовка к интервью с работодателем. Практическое задание: подготовка резюме
10	Семинар Прохождение интервью с работодателем. Типы интервью.	Практическое занятие: тренинг/ деловая игра с участием компаний-работодателей
11	Семинар Деловое общение. Имидж делового человека.	Феномен первого впечатления. Факторы, влияющие на внешнее впечатление: речь, манеры, внешний вид, аксессуары. Эффективные коммуникации. Новые возможности цифровых технологий. Позиции в общении, ведущие к успеху. Установки в деловом общении. Понятие невербального канала общения. Умение вести себя в типовых ситуациях общения. Барьеры в общении и их преодоление.

		<p>Деловая переписка; Проведение встреч; Деловое общение; Презентация;</p> <p>Практическое задание: Презентация на деловой встрече/ подготовка к беседе, выступление, изложение информации, аргументация, нейтрализация возражений и замечаний, подведение итогов, анализ делового разговора/.</p>
12	<p>Лекция</p> <p>Организационная культура современной компании: возможности и риски успешной адаптации молодого специалиста на первом рабочем месте.</p>	<p>Организационная структура и организационная культура компании. Риски вхождения в компанию. Формы и методы адаптации молодых работников.</p>
13	<p>Лекция</p> <p>Командообразование и лидерство.</p>	<p>Эффективная работа в группе. Управление командой /Построение команды. Работа в команде. Лидерство. Самоорганизация лидера/</p> <p>Практическое задание: анализ типов лидерства</p>
14	<p>Семинар</p> <p>Командообразование и лидерство.</p>	<p>Практическое занятие</p> <p>Тренинг «Лидерство»</p>
15	<p>Лекция</p> <p>Трудовые конфликты</p>	<p>Конфликт-менеджмент: Причины, формы и пути преодоления конфликтов в трудовом коллективе</p> <p>Практическое задание</p> <p>Тренинг «Эффективные переговоры». Кейс-ситуация</p>
16	<p>Семинар</p> <p>Вектор карьеры. Выпускники – студентам.</p>	<p>Встреча с успешными выпускниками недавних лет выпуска направления «Менеджмент» - представителями разных карьерных траекторий.</p> <p>Дискуссия с выпускниками о перспективах и возможных подводных камнях каждого из карьерных путей, ответы на вопросы студентов.</p>
17	<p>Итоговое занятие.</p> <p>Зачет.</p>	<p>Защита индивидуального плана профессионального и карьерного развития.</p> <p>Ожидаемый результат – слушатель понимает, каковы его профессиональные интересы, склонности и перспективы (в т.ч., потребности в дополнительном развитии компетенций); Слушатель в процессе курса определился с первым (следующим) местом практики/стажировки/работы; Слушатель предварительно подобрал себе с учетом этих факторов место и формат занятости.</p>

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:ⁱ

1. Артамонова М.В. Трудовые конфликты в организации: Учебно-методическое пособие. Вып. 2. - М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2010. – 113 с.
2. Зайцев, Г. Г. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М. : Издательский центр «Академия», 2007
3. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010.
4. Разумова Т.О. Стажировки и практики в системе формирования профессиональных компетенций выпускника вуза. (Глава в монографии). – В кн.: Инновационные факторы развития высшего образования/под ред. Колесова В.П., Ломанова П.Н. М.: МАКС Пресс, 2012. – 15 п.л. (1 п.л. – авторские).
5. Развитие навыков с целью повышения эффективности – Вестник McKinsey&Company №31 (2014) - [Электронный ресурс] - <http://www.vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Razvitie-navykov-s-tselyu-povysheniya-effektivnosti>

Дополнительная литература по Курсу

1. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Трудоустройство молодых специалистов // Человек и труд, выпуск №9, 2007.
2. Анализ рынка труда молодежи. Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи/ Группа технической поддержки по вопросам Достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Employment Policy Department. – Москва: МОТ, 2015 - 147 с.
3. Антология «Психология деловых конфликтов». Серия: Менеджмент. – Пособие. Издательство: Бахрах-М, 2007. - 768 с., ISBN 5-94648-050-2.
4. Анцупов А.Я., Леонов Н.И. и др. Хрестоматия по конфликтологии, 2004.
5. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учеб. М.: ЮНИТИ, 2000
6. Артамонова М.В. Трудовые конфликты в организации: Учебно-методическое пособие. Вып. 2. - М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2010. – 113 с.
7. Артамонова М.В. Анализ исследований качества высшего образования в контексте взаимодействия с российским рынком труда. - Сборник докладов участников I Российского экономического конгресса, 7-12 декабря 2009 г. - М.: ИЭ РАН, 2009. ISBN 987-5-9940-0219-3.
8. Артамонова М.В. Востребованность выпускника на рынке труда как критерий конкурентоспособности вуза. - В сб.: Инновационное развитие экономики России: роль университетов: III международная конференция. Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 21-24 апреля 2010 г. Сборник статей: Том I / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. Рыбинск, ООО «Офис 2000», 2010. С. 561-567.
9. Артамонова М.В. Выявление конфликтных полей в организации. - «Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость». Доклады и тезисы докладов круглого стола «Достойный труд в XXI веке» 25 ноября 2004 года / под ред. проф. Р.П. Колосовой. - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. С. 383-393.
10. Артамонова М.В. Конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда в условиях формирования экономики знаний. - Развитие образования на пути становления экономики знаний: Коллективная монография / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М. МАКС Пресс, 2008. – 96 с. (авторские С. 80-94).
11. Артамонова М.В. Подготовка инновационных кадров – залог успешности и устойчивого развития современных организаций. - В сб.: Материалы докладов Международной научно-практической конференции «Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: устойчивость, развитие и инновации» / УО «ВГТУ». – Витебск, 2012. – 380 с. С. 16-22.
12. Артамонова М.В. Подготовка кадров для малых инновационных предприятий. – В сб.: «Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии: Пятая международная научная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 18-20 апреля 2012 г. Сборник статей. Том 2 / под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: ТЕИС, 2012. – 808 с. С. 655-662.
13. Артамонова М.В. Проблемы модернизации высшего образования в условиях международной интеграции. - «Россия и интернационализация высшего образования». Материалы международной научно-практической конференции - М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005.

14. Артамонова М.В. Проблемы подготовки кадров: конфликт интересов бизнеса и высшей школы. – В сб.: Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития: Сборник выступлений и докладов. Сотрудничество, М., 2011 г. – 168 с. С.85-88.
15. Артамонова М.В. Риски в работе с персоналом организации в условиях внедрения инноваций. – В сб.: «Человеческие ресурсы в координатах XXI века»: Сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции, 27 ноября 2012 г. / Отв. ред. Л.В. Санкова. – Саратов: Издательство «КУБиК», 2012. – 406 с. С. 273-285.
16. Артамонова М.В. Роль национальных исследовательских университетов в развитии человеческого потенциала России. – В сб.: «М.В. Ломоносов и современная экономическая наука»: Сборник статей по материалам научной конференции «Ломоносовские чтения», 14-23 ноября 2011 г. / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: МАКС Пресс, 2012. – 212 с. С.147-155.
17. Артамонова М.В. Создание инновационных университетов – залог успешной модернизации высшей школы. - Развитие процесса интеграции высшего образования России на основе Болонских принципов: Всероссийская научно-практическая конференция: Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 26 ноября 2009 г.: Доклады и тезисы выступлений / Редкол.: Колесов В.П., Егоров Е.В., Беляева Т.Б., Ломанов П.Н. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2009. - 500 с. (авт. с. 186-189).
18. Артамонова М.В. Трудовые конфликты в организации: Учебно-методическое пособие. Вып.2. - М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова; ТЕИС, 2010. – 113 с.
19. Баданина А.А., Борихина А.Н., Матвеев С.В., Разумова Е.В. Планирование карьеры при помощи рекрутинга. // Управление развитием персонала, №01(13) 2008, с.18-22.
20. Баланс Бизнес Букс, 2005 г., 272 с
21. Берн Э. Игры, в которые играют люди (психология человеческих взаимоотношений). - Издательство «АСТ», 2006. - 221 с.
22. Большаков А.Г., Несмелова М.Ю. Конфликтология организаций: Учеб. пособие. М.: МЗ Пресс, 2001.
23. Ведение переговоров и разрешение конфликтов. Издательство: [Альпина Бизнес Букс](#), 2000.
24. Волина В. Методы адаптации персонала. // Управление персоналом, 2011, №13.
25. Ворожейкин И.Е., Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Конфликтология: Учеб. М.: ИНФРА-М, 2000.
26. Воронов М.В., Толкачев В.А. Гармонизация вузовского образования и рынка труда как шаг в направлении развития инновационной экономики. - В. Сб.: Высшее образование для инновационной экономики: Всероссийская научно-практическая конференция. Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет, 22 ноября 2012 г.: Тезисы выступлений / Под ред. Колесова В.П., Егорова Е.В., Ломанова П.Н., Беляевой Т.Б. – М.: МАКС Пресс, 2012. – 328 с. – ISBN 978-5-317—04242-4. С. 138-145.
27. Все выпускники получают помощь в трудоустройстве// Человек и труд. Выпуск №10, 2009.
28. ВЦИОМ: Исследование «HR-бренд», 2007 г.
29. Выпускников без опыта охотнее берут в крупные компании. Раздел «Отдел кадров — обмен опытом»; Материалы исследовательского центра SuperJob http://www.superjob.ru/community/otdel_kadrov/56658/ Дата публикации: 19.08.2011г.
30. Высшее образование для инновационной экономики: Всероссийская научно-практическая конференция. Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет, 22 ноября 2012 г.: Тезисы выступлений / Под ред. Колесова В.П., Егорова Е.В., Ломанова П.Н., Беляевой Т.Б. – М.: МАКС Пресс, 2012. – 328 с. – ISBN 978-5-317—04242-4.
31. Гаврилов В.Е. Использование модульного подхода для психологической классификации профессий в целях профориентации // Вопросы психологии. - 1987. - №1. - С. 111-117.
32. Гимпельсон В. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный?: Препринт WP3/2010/09 / В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников, А.Л. Лукьянова; ГУ ВШЭ. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2010. – 64 с.
33. Гэлэгер Р. Душа организации. Как создать успешную корпоративную культуру. - Добрая книга , 2006, 353 с.
34. Демин Д. Корпоративная культура: Десять самых распространенных заблуждений/ М.: Альпина Пабlishерз, 2010 г.-138 с.
35. Дмитриева Ю. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя // Кадровик. Кадровый менеджмент, выпуск № 2, 2010.

36. Дмитриева Ю. Условия трудоустройства выпускников ВУЗов на рынке труда // Кадровик. Кадровый менеджмент, выпуск №8, 2008.
37. Жукова В.А. Инновационная модель развития высшего учебного заведения как фактор обеспечения высокого качества подготовки специалистов // Научные работы КНТУ. – Экономические науки, 2010, вып. 17.
38. Зак Т.В. Инвестиционная и сигнальная функции образования в России // Вестник АГТУ, серия «Экономика», 2009, № 1. С. 68-75.
39. Закон о молодежи: Документы и материалы по истории становления государственной молодежной политики в России: в 2 т. / сост. и авт. вступ. ст. И. М. Ильинский, Вал. А. Луков. М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2008. <http://www.hdirussia.ru/518>
40. Иванова Т., Планирование карьеры: основы самомаркетинга// Искусство управления, №3 2007, с.170-175.
41. Избранные материалы Всероссийских научно-практических конференций 2002-2004 гг. «Молодой специалист XXI века»/под научной ред. д.э.н., проф. Колосовой Р.П., к.э.н. Разумовой Т.О., к.х.н. Карезина В.В. – М., МГУ, 2005.
42. Ильина Л.А. Формирование профессиональной компетентности как компонента подготовки менеджеров // Г.П. Гагаринская, Л.А. Ильина и др. Устойчивое развитие вуза на основе стратегии повышения качества образовательного процесса: Монография. – Самара: СамГТУ; Минск: БГУИР. – 295 с.
43. Инновационное развитие экономики России: роль университетов. – М., 2010.
44. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. ВУЗЫ и РАБОТОДАТЕЛИ 2009: Исследование Центра тестирования «Гуманитарные технологии» В.Алтухов; А. Серебряков; <http://teletesting.ru/modules/articles/index.php?op=viewarticle&artid=25>
45. Камерон К.С., Куинн Р.Э Диагностика и изменение организационной культуры: Пер. с англ./СПб.: Питер, 2001 г. - 311 с.: - Пер. изд.: Diagnosing and changing organizational culture/Cameron K.S., Quinn R.E.. - Reading et al., 19994 Фей К., Денисон Д. Организационная культура и эффективность: возможно ли применение американской теории в России? Organization Science, 2003
46. Капелюшников Р.И. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы в России: кто бежал быстрее? Препринт WP3/2011/09 / Р.И. Капелюшников; НИУ ВШЭ. – М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. – 68 с.
47. Кибовская С.В. Взаимосвязь рынка образовательных услуг т рынка труда: инновационность и регионализация. – В сб.: Инновационное развитие экономики России: региональное разнообразие: Шестая международная научная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет; 17-19 апреля 2013 г.: Сборник статей. Том 2 / Под ред. А.А. Аузана, В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: ТЕИС, 2013. – 824 с. С. 751-756.
48. Кириченко Э.В. Особенности функционирования рынка труда молодых специалистов в инновационной экономике: вопросы теории и практики. – В сб.: «Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии: Пятая международная научная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет; 18-20 апреля 2012 г. Сборник статей: Том 3 / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: Гриф и К, 2012. – 876 с. С. 749-757.
49. Кириченко Э.В. Современные проявления теории сигналов на рынке труда молодых специалистов – В сб.: VI Фестиваль науки МГУ имени М.В. Ломоносова: Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых» 8 октября 2011 г. / Под ред. Р.П. Колосовой. — М.: ТЕИС, 2012. — 224 с. С. 119-127.
50. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Колесов В.П., Осьмова М.Н. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование. Киев: КНЭУ, 2013. – 496 с. – 1000 экз. – ISBN 978-966-483-701-6.
51. Краснова С.Р. Когда адаптация необходима. / Справочник по управлению персоналом. – 2010. - №6. – С.17-18.
52. Кретьева Н.А. Процесс профессионального самоопределения: принципы, содержание // Научные исследования в образовании. -2009, №2, с.24-27.
53. Куприн, В. Профессиональная адаптация работников в компании/В. Куприн // Бизнес без проблем. Персонал. - 2013. - №1.- С.53-58. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный, научно-практический)/Под ред. К.Я.Ананьевой. Вступ. статья В.А.Рыбакова – М.: ТОН-ИКФ ОМЕГА-Л, 2002.
54. Луданик М.В. Снижение экономической неактивности молодежи как стратегическое направление развития российского рынка труда. - В сб.: «Инновационное развитие экономики России:

- сценарии и стратегии: Пятая международная научная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, экономический факультет; 18-20 апреля 2012 г. Сборник статей: Том 1 / Под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: ТЕИС, 2012. – 824 с. С. 719-727.
55. Маслова А.Н. Интеллектуальная безработица – проблема молодых. / Организация работы с молодежью в транзитивном обществе: проблемы и перспективы. Материалы международной научно—рактической конференции (24-25 сентября 2004 г.). – Воронеж: ОАО Центрально-Черноземное книжное издательство, 2004.
56. Минажетдинова А.И. Крупные предприятия как социальные партнеры в сфере профессионального образования. – Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013. – с. 358. С. 335-347.
57. Молодежь в России. Стат. Сборник. Юнисеф. Росстат. 2010.
58. Мониторинг и оценка программ молодежной занятости: учебные материалы/Группа технической поддержки по вопросам Достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: ILO, 2016. – 274 с.
59. Навигатор по рынку труда: обучение молодежи навыкам поиска работы: пособие для ведущего семинаров и инструментарий/ Валли Корбанезе и Джанни Росас; Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2014.
60. Никулин А. Факторы внешней среды, ограничивающие конкурентоспособность молодых специалистов в современных Российских условиях. – Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013. – с. 358. С. 149-156.
61. Образование в Российской Федерации: 2010: стат.сб.- М.:Государственный университет-Высшая школа экономики, 2010.
62. Орлова А.А. Регулирование самозанятости молодежи в России: проблема определения основных дефиниций. – Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013. – с. 358. С. 157-168.
63. Планирование потребности в персонале: необходимая процедура для любой организации. Источник: <http://www.delso.ru/>; <http://hrm.ru/planirovanie-potrebnosti-v-personale>; Дата публикации: 29.03.2010.
64. Проблемы модернизации высшего образования в России / Под ред. Колесова В.П. и Ломанова П.Н. – М.:МАКС-Пресс, 2010.
65. Разумова Т.О. Инновации и традиции в подготовке экономистов: роль практик и стажировок. – В сб.: «Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии: Пятая международная научная конференция; Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет; 18-20 апреля 2012г. Сборник статей. Том 2 / под ред. В.П. Колесова, Л.А. Тутова. – М.: ТЕИС, 2012. – 808 с. С. 741-748.
66. Разумова Т.О. Стажировки и практики в системе формирования профессиональных компетенций выпускника вуза. (Глава в монографии). – В кн.: Инновационные факторы развития высшего образования/под ред. Колесова В.П., Ломанова П.Н. М.: МАКС Пресс, 2012. – 15 п.л. (1 п л. – авторские).
67. Разумова Т.О., Кириченко Э.В. Модификация теории образовательных сигналов на рынке труда выпускников вузов России // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление, 2012, №1. (Январь-июнь).
68. Разумова Т.О., Хозяинова О.А. «Профессиональная ориентация в вузе как фактор адаптации молодого специалиста к рынку труда»//Социальная политика и социальное партнерство. №2, 2009.
69. Черных Е.А. Современная организационная культура предприятия: структура, типы, методы формирования и управления / Учебно-методическое пособие. М., Теис, 2011 г.
70. Сайт Службы содействия трудоустройству при экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова. <http://job.econ.msu.ru>
71. Самые желанные работодатели: результаты ежегодного исследования ведущих вузов Москвы от FutureToday <http://www.futuretoday.ru/companies/fut/blogs/92511>
72. Сенашенко В.С. Современный университет как объект исследования. Высшая школа: опыт проблемы, перспективы: Материалы 5 Международной научно-практической конференции. – М.: РУДН, 2012.
73. Специалисты поколения Y <http://hr-portal.ru/article/specialisty-pokoleniya-y>

74. Статистический бюллетень «Образование в России». 2008. М.: МГУПИ, 2009.
75. Статистические опросы компании HeadHunter. 2010-2011 гг., и исследования компании Microsoft-2010 (www.hh.ru).
76. Твоя будущая профессия: Сборник тестов по профессиональной ориентации. Феникс, 2006 г.
77. Теория и практика экономики и управления инновациями: учебно-методическое пособие / Л.Н. Нехорошева [и др.]; под. ред. Л.Н. Нехорошевой. – Минск: БГАТУ, 2013. – 608 с. ISBN 978-985-519-567-3.
78. Технологии управления персоналом в России. Опыт профессионалов. М.: «НРС. Кадровый клуб», «Книжный мир», 2001.
79. Томсон Кевин М. Рецепты корпоративной культуры. Как изменить привычное поведение.-
80. Трубицын К. Формирование профессиональных компетенций в системе непрерывного профессионального образования // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом), 2012, № 8.
81. Чернышева Е.В. Востребованность молодых специалистов на рынке труда. – Сборник статей по материалам круглого стола «Российский рынок труда глазами молодых ученых». – М.: Издательский центр РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина, 2013. – с. 358. С. 218-223.

Интернет-источники

Адрес	Организация
http://www.econ.msu.ru/cd/19	Кафедра экономики труда и персонала экономического факультета МГУ
http://www.ilo.ru http://www.ilo.org	Международная организация труда
http://www.mzsrff.ru/	Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации
http://www.rostrud.info/	Федеральная служба по труду и занятости
http://www.niitroda.ru/	Научно-исследовательский институт труда и социального страхования.
http://demoscope.ru/weekly/	Demoscope Weekly. Электронная версия бюллетеня «Население и общество». – Институт демографии Государственного университета – Высшая школа экономики.
Базы данных, статистика, социологические исследования	
http://laborsta.ilo.org/	Статистическая база данных МОТ по более 200 странам и регионам
http://www.gks.ru	Росстат
http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms/data.html	база данных RLMS
http://siteresources.worldbank.org/	Национальное обследование благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС)
http://www.oecd.org/statistics	Organisation for Economic Co-operation and Development, Statistical Portal
http://laborsta.ilo.org/	Laborsta – International Labour Office database on labour statistics, ILO Bureau of Statistics.
Электронные версии журналов по проблемам внутрифирменных трудовых отношений	
http://www.chelt.ru	журнал "Человек и труд"
http://www.top-personal.ru	журнал «Управление персоналом»

Электронный ресурс: <http://www.hr-portal.ru>

Электронный ресурс: <http://www.e-xecutive.ru>

Электронный ресурс: <http://www.deloros.ru>

Электронный ресурс: <http://www.labourmarket.ru/news/index.php>

Электронный ресурс: <http://www.levada.ru>

Электронный ресурс: <http://www.profguide.ru/polls/poll-id-48/results.html>

Электронный ресурс: <http://www.reitor.ru>

Электронный ресурс: <http://sreda.org/2012/36-1-prestizh-vyisshego-obrazovaniya/7048>

Электронный ресурс: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=13090>

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (материалы для проведения контактной и самостоятельной работы)

Компетенции формируются в ходе лекций, семинарских занятий и самостоятельной работы, в том числе, в ходе:

- проведения деловой игры
- обсуждения ситуаций на 2-х Круглых столах,
- подготовки и написания тестов (SHL, Профкарьера (модификация ЭФ МГУ)),
- выполнения домашнего задания по составлению резюме на вакансии и др.
- встречи с экспертом-практиком (лекция по теме «Факторы успешного трудоустройства. Компетентностный подход»)

Примеры контрольных заданий для проверки знаний студентов по курсу.

Тема 1. ОСОБЕННОСТИ ПОЛОЖЕНИЯ И ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Задание: **Круглый стол №1** по теме «Современный рынок труда и трудовые отношения с позиции формирования занятости молодежи»

Данная проблематика позволяет студентам расширить представление о рынке труда молодежи, возможностям в сфере занятости для молодежи, самоопределению в отношении будущего рабочего места. Обсуждение этих вопросов в рамках круглого стола является важнейшей учебной составляющей, повышающей компетенции студентов, навыки работы в команде, анализа имеющихся источников, аргументирование своей точки зрения и т.д.

Тема 2. УСЛОВИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ В ВУЗЕ

Задание: пройти тест на определение склонностей личности, способностей и интересов в профессиональной деятельности в сфере экономики. Тест проводится в компьютерном классе.

Задание поможет студентам лучше понять оптимальные для каждого типы деятельности, а также «спроецировать» тип деятельности на существующие на рынке труда профессии.

Тема 5. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ И ПЕРСОНАЛОМ И ЕГО РОЛЬ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЕЖИ В КОМПАНИЮ

Задание: выбор привлекательной для студента и, предварительно, подходящей для него вакансии (на момент посещения курса или на перспективу 1-2 года) и **составление Резюме** на нее.

Выполнение Задания поможет студентам понять, какие объективные характеристики, знания и навыки, которыми они обладают, востребованы на рынке труда, какие знания и навыки необходимо приобрести для позиционирования в качестве успешного кандидата; отработать стиль подачи информации в кадровой документации и проч.

Тема 7. ВНУТРИФИРМЕННАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

Задание: **Деловая Игра** «Построение карьеры». Задача каждого студента – смоделировать основные шаги профессионального и карьерного развития, сопоставляя и сопровождая их другими личностными и социальными выборами – построением семьи, творческой самореализацией и проч.

Деловая игра позволит студентам сформулировать свою карьерную траекторию, что поможет им в дальнейшем иметь представление, определенные компетенции и навыки по формированию собственной карьеры, направленные на конкурентные преимущества молодежи на рынке труда.

Тема 8. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА МОЛОДОГО СОТРУДНИКА.

Задание: **Круглый стол №2** по теме «Лучшие практики адаптационных программ для молодых специалистов в современных Российских компаниях»

Для участия в круглом столе необходимо:

- (1) найти и критически оценить адаптационную программу для нового сотрудника с учетом оргкультуры, доминирующей в компании,
- (2) сделать презентацию и выступить с ней на круглом столе в Power Point,
- (3) подготовить аналитическую записку в формате Word,
- (4) ответить на вопросы оппонентов,
- (5) активно участвовать в дискуссии о выборе наилучшей практики адаптационных программ российских компаний, из представленных на круглом столе.

Обсуждение данной проблематики дает возможность студентам иметь представление о имеющихся практиках адаптационных программ для молодых специалистов на современных предприятиях. Заставляет скорректировать завышенные ожидания, закрепляет объективность в суждениях.

7. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
(ОК 4) Уметь преподнести и четко формулировать свои представления об успешном профессиональном и карьерном развитии молодого специалиста	<i>Деловая игра «Построение карьеры»</i>
(ОК 4) Уметь взаимодействовать в группе, применять эти знания в рамках дискуссий, что в дальнейшем позволит проявлять полученные способности в трудовом коллективе.	<i>Подготовка и выступление на Круглом столе, участие в групповых дискуссиях (Темы: «Особенности положения молодежи на рынке труда», «Построение карьеры», «Корпоративная культура компании»)</i>
(ОК 6) Знать основы трудового законодательства и политики содействия занятости молодежи на рынке труда, пересечения полей рынка образовательных услуг и рынка труда.	<i>Занятия лекционного типа; аналитическое задание по анализу рынка труда (сайты по поиску работы/ наиболее востребованные вакансии, в том числе, в сфере экономики)</i>
(ОК 6) Уметь применять имеющиеся нормы правового законодательства о труде.	<i>Задания на занятии семинарского типа: «составление описания вакансии», «прием молодого специалиста на работу»</i>
(ОК 7) Уметь использовать основные методы построения карьерного пути;	<i>Занятия лекционного типа; деловая игра «Построение карьеры», дискуссия по теме «Оценка персонала и компетентностный подход»</i>
(ОК 7) Уметь адаптироваться на новом рабочем месте;	<i>Задания на занятии семинарского типа «Факторы успешной адаптации» - дискуссия, круглый стол по</i>

	<i>теме: «Лучшие практики адапционных программ для молодых специалистов в современных Российских компаниях», «ролевая» игра – встреча с руководителем, обсуждение современных технологий адаптации сотрудников</i>
(ОК 7) Уметь определять доминирующий на предприятии тип организационной культуры	<i>Занятие семинарского типа: «Корпоративная культура компании и ее влияние на молодого сотрудника», дискуссия о типах организационных культур в современных российских компаниях</i>
(ПК 7) Знать факторы для успешного поиска работы, количественные и качественные характеристики рабочих мест для молодежи,	<i>Занятия лекционного типа; аналитическое задание по анализу рынка труда (сайты по поиску работы/ наиболее востребованные вакансии, в том числе, в сфере экономики)</i>
(ПК 7) Знать основы трудового законодательства и политики содействия занятости молодежи на рынке труда, пересечения полей рынка образовательных услуг и рынка труда.	<i>Занятия лекционного типа «Управление трудом и персоналом и его роль при трудоустройстве молодежи в компанию»; «Занятость молодежи: возможности и ограничения в регулировании положения на рынке труда».</i>
(ПК-7) Уметь искать информацию о вакансиях на молодежном рынке труда;	<i>аналитическое задание по анализу рынка труда (сайты по поиску работы/ наиболее востребованные вакансии, в том числе, в сфере экономики)</i>
(ПК-7) Уметь анализировать и оценивать ситуацию на текущем рынке труда (уровень занятости, безработицы, экономической активности населения), социально-значимые проблемы для молодежи, экономические события и процессы в трудовой сфере.	<i>Обсуждение в формате дискуссии по теме «Современный рынок труда и трудовые отношения с позиции формирования занятости молодежи» в рамках семинарского занятия - обсуждение Тем 1, 4 и 5.</i>
(ПК-9) Знать основы профориентации молодежи по сферам занятости, адаптации ее на рынке труда, построения карьерного пути.	<i>Занятия лекционного типа; прохождение профориентационного теста «Профкарьера» (модификация ЭФ МГУ)</i>
(ПК-9) Уметь организовывать работу в команде для создания и разработки проекта по теме курса.	<i>Подготовка в малых группах к выступлению на Круглом столе по теме «Лучшие практики адапционных программ для молодых специалистов в современных Российских компаниях»</i>

8. БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ

Максимальные значения баллов, которые студент может получить за выполнение формы проверки знаний (текущая и промежуточная аттестация):

Формы текущей и промежуточной аттестации (оценочные средства)	Баллы (максимум)
Деловая игра «Построение карьеры»	10 баллов
Профориентационный тест «Профкарьера»	10 баллов
Тест способностей SHL	10 баллов
Деловая игра «Собеседование»	10 баллов
Подготовка резюме	20 баллов
Подготовка сообщения и выступление на Круглом столе	24 балла
Активность на занятиях (посещаемость, активность)	16 баллов
ИТОГО	100 баллов

Оценка по курсу выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
Зачет	100	60
Незачет	0	59

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Необходимое помещение для занятий: Учебная аудитория с мультимедийным оборудованием и интерактивными досками:

- Для проведения лекций
- Для проведения семинарских занятий
- Для проведения мастер-классов с приглашением экспертов и специалистов в области управления человеческими ресурсами, в сфере оценки образовательных компетенций и навыков

Необходимое оборудование для занятий:

Компьютерный класс для проведения теста «Профкарьера» (модификация ЭФ МГУ)

Информационная система для размещения материалов: сайт Экономического факультета op.econ.msu.ru

Автор(ы) программы: _____

(подпись, расшифровка подписи)
