

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГУГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

РЫНОК ТРУДА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление 38.03.03 – Управление персоналом
Направленность «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Рынок труда

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

к.э.н., доцент Е.Н. Таганова

Ответственный редактор:

д.э.н., проф. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 8 от 25.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|-----------|
| 1. Пояснительная записка..... | 4 |
| 1.1 Цель и задачи дисциплины..... | 4 |
| 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций..... | 4 |
| 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы..... | 5 |
| 2. Структура дисциплины..... | 5 |
| 3. Содержание дисциплины..... | 6 |
| 4. Образовательные технологии..... | 7 |
| 5. Оценка планируемых результатов обучения..... | 7 |
| 5.1. Система оценивания..... | 7 |
| 5.2. Критерии выставления оценок..... | 8 |
| 5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине..... | 9 |
| 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины..... | 12 |
| 6.1. Список источников и литературы..... | 12 |
| 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»..... | 13 |
| 6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы..... | 14 |
| 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины..... | 14 |
| 8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья..... | 14 |
| 9. Методические материалы..... | 16 |
| 9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий..... | 16 |
| 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ..... | 25 |
| 9.3. Иные материалы..... | 26 |
| Приложения | |
| Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины..... | 27 |

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах, происходящих на современном рынке труда и в сфере социально-трудовых отношений, о современных подходах к управлению занятостью населения, а также приобретению навыков адаптации персонала к условиям рынка, рационального использования трудовых ресурсов и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.

Задачи дисциплины:

- изучение основных научных подходов к пониманию процессов, проходящих на рынке труда и в сфере занятости населения;
- изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;
- освоение методов анализа и приобретение обучающимися навыков исследования рынка труда, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций:

| Компетенция (код и наименование) | Индикаторы компетенций (код и наименование) | Результаты обучения |
|--|--|---|
| ПК-1. Способность организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом | ПК-1.2. Анализ рынка труда | Знать: <ul style="list-style-type: none">– научные теории занятости населения;– состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости.– методы оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов. Уметь: <ul style="list-style-type: none">– проводить анализ рынка труда;– решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда;– организовывать взаимодействие с органами службы занятости. Владеть: <ul style="list-style-type: none">– навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов;– навыками сбора информации для |

| | | |
|--|--|----------------------|
| | | анализа рынка труда. |
|--|--|----------------------|

1.3 Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда» относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана подготовки студентов по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Экономика труда, Основы управления персоналом, Трудовое право.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: Взаимодействие службы управления персоналом с государственными и общественными организациями, Управление персоналом в различных отраслях экономики.

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

| Семестр | Тип учебных занятий | Количество часов |
|---------|------------------------------|------------------|
| 5 | Лекции | 18 |
| 5 | Семинары/лабораторные работы | 24 |
| Всего: | | 42 |

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

| Семестр | Тип учебных занятий | Количество часов |
|---------|------------------------------|------------------|
| 6 | Лекции | 8 |
| 6 | Семинары/лабораторные работы | 16 |
| Всего: | | 24 |

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| № | Наименование раздела дисциплины | Содержание |
|----|---|---|
| 1. | Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества | Основные понятия: население, трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал. Основные категории населения, входящего в состав трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов по методологии Международной организации труда. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. |
| 2. | Воспроизводство трудовых ресурсов | Факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов. Воспроизводство населения как основа воспроизводства трудовых ресурсов. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России. Факторы, влияющие на формирование численности и состава трудовых ресурсов. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов. Обмен как фаза воспроизводства трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов. |
| 3. | Движение трудовых ресурсов: естественное, социальное и механическое | Демографическая и трудовая нагрузка как характеристика трудового потенциала общества. Естественное движение населения и трудовых ресурсов. Изменение социального статуса. Трудовая миграция населения. Причины, стадии и показатели миграции. Классификация миграции. |
| 4. | Занятость населения: сущность, виды, формы, трактовки занятости | Сущность занятости и законодательное регулирование. Формы и виды занятости. Статус занятости. Уровень занятости. Эффективность |

| | | |
|----|--|--|
| | | занятости, ее характеристики. |
| 5. | Безработица, как социально-экономическое явление | Типы безработицы, их классификация. Характеристика, причины возникновения, тенденции, продолжительность безработицы. Методы оценки и показатели безработицы. Естественная норма безработицы. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике. Социально-экономические последствия безработицы. |
| 6. | Рынок труда как регулятор занятости и безработицы | Понятие рынка труда. Формирование спроса и предложения на рабочую силу. Классификация рынков труда. Сегментация рынка труда. Прогнозирование рынка труда. Конкурентоспособность организации на рынке труда. |
| 7. | Государственный механизм регулирования рынка труда | Основные принципы и направления государственной политики в области обеспечения занятости населения. Механизм реализации мер государственной политики занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости, взаимосвязь с государственной службой занятости. Внутренний рынок труда организации. Социальные гарантии и компенсации. |

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. ОЦЕНКА ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

5.1. Система оценивания

| Форма контроля | Макс. количество баллов | |
|--|--------------------------------|------------------|
| | За одну работу | Всего |
| <i>Текущий контроль:</i> | | |
| <i>Доклад на семинаре</i> | <i>5 баллов</i> | <i>15 баллов</i> |
| <i>Решение контрольной «кейс-задачи»</i> | <i>15 баллов</i> | <i>15 баллов</i> |
| <i>Эссе</i> | <i>10 баллов</i> | <i>30 баллов</i> |
| <i>Промежуточная аттестация</i> | | |
| <i>Промежуточная аттестация-зачет</i> | <i>40 баллов</i> | <i>40 баллов</i> |
| <i>Итого за семестр (дисциплину)</i> | <i>100 баллов</i> | |

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

| 100-балльная шкала | Традиционная шкала | | Шкала ECTS |
|--------------------|---------------------|------------|------------|
| 95 – 100 | отлично | зачтено | A |
| 83 – 94 | | | B |
| 68 – 82 | хорошо | | C |
| 56 – 67 | удовлетворительно | | D |
| 50 – 55 | | | E |
| 20 – 49 | неудовлетворительно | не зачтено | FX |
| 0 – 19 | | | F |

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

| Баллы/ Шкала ECTS | Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|-------------------------|--|--|
| 100-83/ A,B | «отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено» | Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий». |
| 82-68/ C | «хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено» | Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и, по существу, излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач |

| Баллы/ Шкала ECTS | Оценка по дисциплине | Критерии оценки результатов обучения по дисциплине |
|-------------------------|--|---|
| | | <p>профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p> |
| 67-50/ D,E | «удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено» | <p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p> |
| 49-0/ F,FX | «неудовлетворительно»/ не зачтено | <p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p> |

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Текущий контроль (блиц-опросы, кейс-задачи, доклады)

При оценивании *устного и письменного блиц-опроса на семинаре, и участия в дискуссии на коллоквиуме и практическом занятии* учитываются:

- степень раскрытия темы выступления (0-2 балла);
- знание содержания обсуждаемых проблем, умение использовать ранее изученный теоретический материал и терминологию научных исследований (0-2 балл).

- стиль и логика изложения материала, грамотность речи (0-1);

При *разборе кейс-задач и практических расчетов* учитывается:

- правильность выполненных расчетов (0-5 балла);
- обоснованность выводов по заданию (0-5 баллов);
- умение обосновать сделанный вывод, привести аргументы и рассуждения по ходу разбора и защиты ситуации (0-5 баллов);

При *оценке рефератов и научных докладов* учитывается:

- полнота и точность раскрытия исследования, правильное определение объекта и предмета исследования (0-5)
- степень структурированности материала и научности изложения (0-5)
- оформление работы (наличие введения, заключения, основных разделов, списка литературы) (0-5)

Промежуточная аттестация (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен после соответствующей подготовки ответить на 2 вопроса теоретического характера.

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание освоено не полностью, знание материала носит фрагментарный характер, имеются явные ошибки в ответе (до 5 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (от 6 до 10 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов (от 11 до 15 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по оригинальному плану, обоснован, дается ссылка на источники (от 16 до 20 баллов).

Контрольные вопросы по курсу

1. Трудовые ресурсы: основные понятия и их взаимосвязь.
2. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов.
3. Экономически активное население и экономически неактивное (пассивное) население: сущность, структура.

4. Показатели количественного состава населения и трудовых ресурсов.
5. Характеристики качественного состава населения и трудовых ресурсов.
6. Воспроизводство населения, как основа воспроизводства трудовых ресурсов:
сущность, виды, режимы
7. Воспроизводство трудовых ресурсов: сущность, основные фазы.
8. Сущность и формы движения трудовых ресурсов.
9. Миграция трудовых ресурсов: виды, причины, стадии.
10. Показатели миграции трудовых ресурсов.
11. Понятие, формы и виды занятости.
12. Основные трактовки занятости.
13. Понятие безработицы, классификация типов безработицы.
14. Показатели безработицы.
15. Допустимый уровень безработицы.
16. Социально-экономические последствия безработицы.
17. Сущность и основные элементы рынка труда.
18. Виды рынков труда в зависимости от степени развития рыночных отношений.
19. Структуризация рынка труда: региональная, демографическая, профессиональная.
20. Модели рынка труда: внешний и внутренний рынок труда.
21. Сегментация рынка труда.
22. Модели рынка труда по признаку конкуренции.
23. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
24. Активная политика занятости: основные направления.
25. Пассивная политика занятости: основные направления.
26. Меры по развитию занятости в экономике.
27. Меры по развитию социально обоснованных видов "незанятости".
28. Государственная служба занятости: структура, задачи, права и обязанности.
29. Обеспечение занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите,
квотирование рабочих мест.
30. Гарантии социальной и материальной поддержки при потере работы.

Методические указания по проведению промежуточной аттестации (итоговой контрольной работы)

Итоговая контрольная работа выполняется студентами в конце семестра. Для проведения итоговой контрольной работы каждый студент получает свой вариант задания, состоящий из пяти вопросов.

Итоговая контрольная работа оценивается по 40-ти балльной шкале. Студент получает 40 баллов, если на 5 вопросов дан полный и правильный ответ, 36 баллов - при условии неполного ответа на один из вопросов, 27 баллов - при условии неполного ответа на два вопроса, 18 баллов - при неполном и неудовлетворительном ответе на три вопроса. Полученная за выполнение итоговой контрольной работы оценка участвует в формировании итоговой оценки по курсу «Управление трудовыми ресурсами».

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЭССЕ

1. Система управления занятостью в регионе.
2. Программа обеспечения занятости на предприятии.
3. Система взаимодействия предприятия с органами службы занятости.
4. Информационное обеспечение службы занятости.
5. Обеспечение сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест в регионе.
6. Регулирование трудового потенциала предприятия.
7. Политика обеспечения занятости на предприятии.
8. Взаимоотношения предприятий и органов службы занятости при организации общественных работ в регионе.
9. Система организации профессиональной подготовки и переподготовки безработных.
11. Организация рабочих мест для обеспечения трудоустройства и занятости граждан в условиях массового высвобождения.
12. Оценка уровня безработицы в регионе.
13. Прогнозирование рынка труда в рыночной экономике.
14. Программы занятости для отдельных категорий граждан.
16. Модель рынка труда в условиях мегаполиса.
17. Мероприятия по решению проблем безработицы для жителей небольших и средних городов.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Список источников и литературы

Источники

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. – М.: Юрид. 1. Конституция Российской Федерации: [принята всенародным голосованием 12.12.1993] (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. Версия Проф [Электронный ресурс]. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.
3. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

Литература

Основная литература

1. Рынок труда: учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511492>.
2. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова; под ред. А. Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 427 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006018-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1939107>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510775>.
2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. —

387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510823>.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс]. – [М.], – Режим доступа: <http://www.aup.ru/>
2. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. – [М.], – Режим доступа: <http://kadrovik.ru/>
3. Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
4. ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
5. Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;

- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;

- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

9.1. Планы семинарских занятий

Тема: Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества

Задание.

1. *Исходные данные.* Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. чел, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел., прибыло из других областей 90 тыс.

чел, вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. чел. пенсионного возраста, перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. чел. трудоспособного возраста, 15 тыс. пенсионеров перестали работать, выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года, общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Вопросы для обсуждения

1. Сущность понятия «трудовые ресурсы».
2. Критерий трудоспособного возраста как основа выделения трудовых ресурсов в составе населения страны, региона.
3. Основные различия между понятиями «экономически активное население» и «экономически неактивное (пассивное) население».
4. Характеристики, определяющие качественные параметры трудовых ресурсов.
5. Социальные и экономические факторы, влияющие на численность и качественный состав трудовых ресурсов.

Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>

2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

Семинар №2

Тема: Воспроизводство трудовых ресурсов

Задание.

Крупный промышленный регион, обладающий значительным экономический потенциалом: машиностроительное производство, добыча нефти и газа, производство электроэнергии и продуктов нефтепереработки, строительство. Интересы развития региона сфокусированы на модернизации и возобновлении деятельности ряда промышленных предприятий, расширении строительства жилья по программам социального найма, дальнейшее развитие сферы услуг. При этом, численность экономически активного населения к концу текущего года составила 1345,6 тыс. человек, из них 93,9% были заняты в экономике и 6,1% не имели доходного занятия, в том числе 0,9% экономически активного населения имели статус безработного. Удельный вес населения в различных возрастных группах:

- моложе трудоспособного возраста – 16,2%;
- в трудоспособном возрасте – 62,4%;
- старше трудоспособного возраста – 21,4%.

За прошедший год численность населения региона сократилась на 16,2 тыс. человек, из которых доля мужчин составила 45,60%, а женщин – 54,40%. При этом значительная доля смертности была, как и в предыдущие годы, связана с болезнями системы кровообращения – 52%, а также с несчастными случаями, травмами и отравлениями – 17,3%. Почти на 12 тыс. уменьшилось количество детей в возрасте от 0 до 15 лет, на 11,2 тыс. человек снизилась численность населения в трудоспособном возрасте, вместе с тем, почти на 5 тысяч выросло число граждан пенсионного возраста. По сравнению с предыдущим годом увеличился миграционный отток на 8% и составил 724 человека. В целом миграционная подвижность населения (как прибывших, так и убывших граждан) в этот период была довольно активной. Миграционный прирост населения региона обеспечивали, в основном, граждане стран СНГ – 73,5% из Узбекистана, Киргизии, Таджикистана, Украины и Азербайджана.

Оцените потенциал трудовых ресурсов, сформулируйте проблемы, которые могут повлиять на реализацию планов развития региона.

Вопросы для обсуждения

1. Характеристика современного типа воспроизводства населения в России.
2. Факторы, влияющие на формирование численности и состава трудовых ресурсов.
3. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов, их особенности в современной России.
4. Государственное регулирование обмена рабочей силы.
5. Источники и перспективы пополнения трудовых ресурсов в России.
6. Факторы, влияющие на использование трудовых ресурсов в современных условиях

(вынужденная миграция, глобализация и др.).

7. Зависимость численности трудовых ресурсов общества от естественного движения населения.
8. Показатели использования трудовых ресурсов.

Основная литература

1. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

Дополнительная литература

1. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

Семинар №3

Тема: Движение трудовых ресурсов: естественное, социальное и механическое

Цель и задачи проведения занятия

Задание

Валовая миграция населения в районе за год составила 250 тыс. чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции – 50 промилле. Определить среднегодовую численность населения района, если за год в район прибыло 150 тыс. чел.

Вопросы для обсуждения

1. Кризисные явления в демографической ситуации в России: их причины и последствия. Проблемы старения и депопуляции в России.
2. Роль естественного движения населения в процессе воспроизводства.
3. Цели и основные направления демографической политики РФ, ее связь с политикой занятости населения.
4. Мобильность трудовых ресурсов и ее основные виды.
5. Влияние миграционных процессов на реализацию стадий воспроизводства трудовых ресурсов.
6. Миграционная политика и меры по организации миграционных процессов в РФ.
7. Трудовая миграция и ее влияние на рынок труда и занятость населения.

8. Характеристика основных миграционных потоков в современной России.
9. Прогнозные оценки формирования трудовых ресурсов в России.

Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

Семинар №4

Тема: Занятость населения: сущность, виды, формы, трактовки занятости

Цель и задачи проведения занятия

Задание

В прошедшем году трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. чел., работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. чел. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. чел, учащиеся – 5,6 млн. чел, военнослужащие – 2,4 млн. чел, незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. чел, в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. чел.

Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

Вопросы для обсуждения

1. Социально-экономическая сущность занятости.
2. Отличия гибких форм занятости от стандартных.
3. Полная, продуктивная и эффективная занятость.
4. Статусы занятости для экономически активного населения.

Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

Семинар №5

Тема: Безработица как социально-экономическое явление

Задание

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.).

| | Первый год | Пятый год |
|--|------------|-----------|
| Занятые в составе экономически активного населения | 80.500 | 95.000 |
| Безработные | 4800 | 7000 |

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

Вопросы для обсуждения

1. Факторы, влияющие на возникновение безработицы.

2. Влияние продолжительности безработицы на состояние трудового потенциала работника.
3. Экономические и социальные последствия безработицы.
4. Классификация безработицы.

Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

Семинар № 6

Тема: Рынок труда как регулятор занятости и безработицы

Задание

Ситуация на рынке труда N-ой области в прошедший период характеризовалась следующими тенденциями:

- сокращение численности населения, сопровождавшееся увеличением доли молодежи, а также лиц старших возрастов при сокращении общей численности населения в трудоспособном возрасте;
- рост спроса на рабочую силу со стороны предприятий всех форм собственности, формируемого за счет выбытия работников из организаций по различным причинам и лишь на 5% – за счет создания новых рабочих мест;
- предложение рабочей силы превышает спрос на нее в среднем в 1,4 раза, хотя по некоторым профессиональным и должностным категориям, таким как учителя,

квалифицированные рабочие, специалисты сельского хозяйства и другим, сложилась устойчивая трудодефицитная конъюнктура – спрос превышал предложение в 2-3 раза;

- значительное снижение общего уровня безработицы (по методологии МОТ) с 7,9% до 5,8%;
- уровень регистрируемой безработицы в среднем по области на конец периода составил 1,2%;
- структура безработных граждан:
 - по полу – доля мужчин возросла до 30,1%;
 - по возрасту – доля молодежи сократилась на 4%;
 - по уровню образования – более чем в 2 раза выросла доля лиц, имеющих только полное среднее образование и не имеющих такового, которые составили на конец периода 41,6% из числа зарегистрированных безработных;
 - по продолжительности безработицы – уменьшилось количество безработных граждан, находившихся в статусе безработного до 4 месяцев, при этом значительно возросла доля лиц, охваченных длительной безработицей (на 16%).

- стабильно избыточное предложение труда в сельской местности;

растет поток мигрантов из других областей и государств СНГ;

- сохранение значительной территориальной дифференциация по уровню безработицы – от 0,9% в областном центре, до 15,4% в некоторых районах области;
- увеличение доли безработных граждан, не имеющих квалификации, требуемой работодателями, а также отличающихся низкой трудовой мотивацией;
- рост доли граждан относящихся к категориям, нуждающихся в особых мерах поддержки и содействия в поиске работы (инвалидов, женщин, воспитывающих детей в неполной семье, освобожденных из мест лишения свободы, молодежи, не имеющей профессионального образования, межтерриториальных мигрантов и др.), среди, обращающихся в службы занятости населения.

Вопросы для обсуждения

1. Современные подходы к регулированию рынка труда и занятости.
2. Отличие рынка труда от рынков других ресурсов.
3. Рынок труда, как категория, представляется как система отношений, возникающих по поводу купли и продажи рабочей силы.
4. Механизм рынка труда.

5. Факторы, влияющие на спрос и предложение на рынке труда.
6. Конкуренция на рынке труда.

Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

Семинар № 7

Тема: Механизм государственного регулирования рынка труда

Задание

Определите дополнительный спрос (ДС) на трудовые ресурсы в течение года и общий годовой спрос (ГС) на кадры по отраслям и в целом по хозяйству, если отраслевая структура занятости в хозяйстве города характеризуется следующими данными (тыс. чел.):

| Отрасли | Чн | Сн | В | П | Чк |
|----------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Промышленность | 170 | 21,7 | 25 | 10 | 160 |
| Строительство | 70 | 11,3 | 10 | 3 | 65 |
| Транспорт | 30 | 5 | 6 | – | 25 |
| Сфера услуг | 125 | 6,5 | 3 | 2 | 130 |
| Прочие | 5 | 1,5 | – | – | 7 |
| Итого: | 400 | 46 | 44 | 15 | 387 |

Условные обозначения:

Чн – численность на начало года;

Сн – спрос на начало года;

В – количество высвобожденных в течение года;

П – из числа высвобожденных трудоустроено на тех же предприятиях, план;

Чк – численность на конец года, план.

Вопросы для обсуждения

1. Основная цель и направления государственного управления трудовыми ресурсами.
2. Формы и методы государственного регулирования, применяемые в области трудовых ресурсов.
3. Принципиальное отличие между активными и пассивными мерами государственной политики на рынке труда.
4. Механизм государственного регулирования в области оплаты труда.
5. Влияние механизма государственного регулирования рынка труда в России на социально-экономические процессы в стране.
6. Предназначение государственных служб занятости и коммерческих организаций, предоставляющих услуги по содействию в трудоустройстве.
7. Предназначение Международной организации труда и ее влияние на систему регулирования отношений занятости в конкретном государстве.
8. Меры государственной поддержки занятости, применяемые в социально ориентированных странах.

Основная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.Б. Яковлева [и др.]; под редакцией Е.Б. Яковлевой. – М.: Юрайт, 2018 – 219 с. – (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/413388>
2. Экономика управления персоналом; Учебник/ Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А., под ред. Кибанова А.Я. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 427 с. Высшее образование.: Бакалавриат. Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/537868>

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник для ВУЗов / И.А. Максимцев [и др.]; под ред. И.А. Максимцева, Н.А. Гореова. – 2-у изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 467 с. - режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/446580>

2. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко – 3-е изд, пераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019 – 387 с. - (Бакалавр. академический курс). – режим доступа <https://biblio-online.ru/bcode/432015>

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Блиц-контрольные работы проводятся на лекционных и практических занятиях с целью оперативного контроля знаний студентов. Краткие ответы на вопросы контрольной работы студент должен дать практически без подготовки, что способствует объективности оценки знания с одной стороны, и выявлению особенностей в изложении материала лекций преподавателем с другой. Таким образом, блиц-контроль позволяет дать оценку знаний студента, присутствующего на лекции.

9.3. Иные материалы

Методические указания по проведению коллоквиума

Коллоквиум проводится после изучения первой половины материала дисциплины студентами дневного отделения. Цель коллоквиума – обсуждение вопросов из тех разделов курса, которые вызывают наибольшие трудности в понимании у большинства студентов. В процессе подготовки к коллоквиуму студент должен изучить по материалам лекций, семинарских занятий и рекомендованной литературе вопросы, предлагаемые для обсуждения на коллоквиуме.

При проведении коллоквиума каждый студент получает индивидуальное задание. После выполнения задания студент устно отвечает на вопросы, составленные для обсуждения на коллоквиуме.

Письменное задание оценивается по пятибалльной шкале с учетом правильности произведенных расчетов и обоснованности составленного заключения. Общая оценка за коллоквиум выставляется с учетом оценки за письменную работу и устных ответов студента.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Рынок труда» относится к блоку дисциплин по выбору вариативной части учебного плана подготовки по направлению 38.03.03 – «Управление персоналом».

Дисциплина реализуется кафедрой организационного развития факультета управления Института экономики, управления и права РГГУ.

Целью дисциплины является подготовка обучающихся, имеющих представление о происходящих в современном обществе процессах, происходящих на современном рынке труда и в сфере социально-трудовых отношений, о современных подходах к управлению занятостью населения, а также приобретению навыков адаптации персонала к условиям рынка, рационального использования трудовых ресурсов и решения задачи сохранения персонала и взаимодействия с органами службы занятости.

Задачи дисциплины:

– изучение основных научных подходов к пониманию процессов, проходящих на рынке труда и в сфере занятости населения;

– изучение механизма государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами;

– освоение методов анализа и приобретение обучающимися навыков исследования рынка труда, а также разработки и реализации мероприятий в области обеспечения социальных и трудовых гарантий работников.

Дисциплина направлена на формирование профессиональной компетенции ПК-1 - способности организовывать деятельность по обеспечению организации персоналом (индикатор ПК – 1.2 – проводить анализ рынка труда).

В результате изучения курса обучающийся должен:

Знать:

- научные теории занятости населения;
- состав трудовых ресурсов, сущность, трактовки, виды и формы занятости.
- методы оценки эффективности программ развития трудовых ресурсов.

Уметь:

- проводить анализ рынка труда;
- решать задачи сохранения трудового потенциала и адаптации персонала к условиям рынка труда;
- организовывать взаимодействие с органами службы занятости.

Владеть:

- навыками в области обеспечения занятости на предприятиях, рационального использования трудовых ресурсов;
- навыками сбора информации для анализа рынка труда.

Программой предусмотрен промежуточный контроль в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

