*РЕКОМЕНДУЕМАЯ ФОРМА для разработчиков   
основных профессиональных образовательных программ   
при реализации ОС МГУ на основе ФГОС 3++*

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

***Экономический факультет***

УТВЕРЖДАЮ

(указать должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Наименование дисциплины (модуля):**

**Переход Учеба-Работа: от теории к практике**

*наименование дисциплины (модуля)*

**Уровень высшего образования:**

***Бакалавриат, магистратура, специалистет***

*бакалавриат, магистратура, специалитет*

**Направление подготовки / специальность:**

**-**

*(код и название направления/специальности)*

**Направленность (профиль)/специализация ОПОП:**

**-**

*(если дисциплина реализуется в рамках направленности (профиля))*

Форма обучения:

очная

*очная, очно-заочная*

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

*Методической комиссией факультета, на заседании кафедры и т.п.*

(протокол №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, дата)

Москва 2023

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» (*программы бакалавриата, магистратуры, реализуемых последовательно по схеме интегрированной подготовки; программы специалитета; программы магистратуры)* в редакции приказа МГУ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.

**1.** Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:

*Межфакультетский курс*

**2.** Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть):

***отсутствуют***

**3.** Результаты обучения по дисциплине (модулю):

|  |
| --- |
| **Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)** |
| **Знать:**  *Основные теоретические модели по теме «Качество рабочей силы»*  *Тенденции современного рынка труда*  *Основные подходы к планированию карьеры*  *Принципы определения требований к персоналу и оценки сотрудников на основе компетенций*  **Уметь:**  *Использовать основные инструменты самодиагностики профессиональной направленности*  *Определять критически-важные требования к должности*  *Использовать принципы и навыки конструктивного социального взаимодействия*  *Представлять результаты аналитической работы*  *Выстраивать взаимодействие с учетом социальных особенностей членов команды*  *Оценивать достоверность и отбирать качественные источники, аргументировать свою точку зрения*  **Иметь навык (опыт):** *составления резюме, прохождения интервью*, *определения индивидуальных рисков и преимуществ при осуществлении профессионального выбора и в процессе профессионального карьерного роста* |
|  |

4. Объем дисциплины (модуля) составляет **1 з.е.**

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

5.1. Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий (в строгом соответствии с учебным планом)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование разделов и тем дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) | Номинальные трудозатраты обучающегося | | | Всего академических часов | Форма текущего контроля успеваемости\*  *(наименование)* |
| **Контактная работа  (работа во взаимодействии с преподавателем)**  **Виды контактной работы, академические часы** | | **Самостоятельная работа обучающегося,**  **академические часы** |
| Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа |
| Тема 1. Рынок труда молодежи. Динамика спроса на труд в разрезе отраслей и профессий | 2 |  |  | 2 |  |
| Тема 2. Качество рабочей силы. Человеческий капитал. | 2 |  | 4 | 6 | Задание «Оценка целесообразности следующей ступени обучения» |
| Тема 3. Компетентностный подход в определении требований к персоналу. Компетенции XXI века. | 2 |  |  | 2 |  |
| Тема 4. Планирование карьеры. | 2 |  | 2 | 4 | Задание «Карьерная стратегия» |
| Тема 5.Процесс поиска работы. Этапы и технологии трудоустройства. | 2 |  | 2 | 4 | Задание «Резюме» |
| Тема 6. Эволюция моделей карьеры.  … | 2 |  |  | 2 |  |
| Тема 7. Трудовое законодательство в отношении молодежи. | 2 |  |  | 2 |  |
| Тема 8. Тренинг по Soft-skills  … | 2 |  | 2 | 4 | Групповая работа на лекции |
| Тема 9. Прохождение интервью в компанию. | 2 |  | 2 | 4 | Задание «Видео-интервью» |
| Тема 10. Адаптация нового сотрудника. Профилактика трудовых конфликтов.  … | 2 |  |  | 2 |  |
| Зачет (билеты с вопросами. Письменная подготовка + устный ответ) | 2 |  |  | 2 |  |
| Пересдача зачета | 2 |  |  | 2 |  |
| Итого | *24* |  | *12* | *36* |  |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплин |
| 1. | Тема 1. Рынок труда молодежи. Динамика спроса на труд в разрезе отраслей и профессий | Предложение труда молодежи. Спрос на труд по возрастным группам и уровню образования. Отраслевое распределение заработной платы.  Основные показатели и тенденции Российского рынка труда.  Развитие отраслей и профессий.  Уточнение профессионального выбора в вузе. |
| 2. | Тема 2. Качество рабочей силы. Человеческий капитал. | Теория человеческого капитала и ее модификация применительно к современной России.  Инвестиции домохозяйства в образование и отдача от них.  Инвестиции работодателя и работника в профессиональную подготовку и повышение квалификации.  Теория образовательных сигналов. |
| 3. | Тема 3. Компетентностный подход в определении требований к персоналу. Компетенции XXI века. | Компетентнстный подход в системе образования.  Компетентностный подход на рынке труда. Профессиональные стандарты.  Корпоративный подход к определению и оценке компетенций. Модели компетенций.  Hard- и Soft-skills |
| 4. | Тема 4. Планирование карьеры. | Факторы выбора профессии: Склонности/Способности/Интересы  Возможные и «оптимальные» карьерные траектории.  Тенденции изменения рынка труда: поведение фирм и работников. |
| 5. | Тема 5.Процесс поиска работы. Этапы и технологии трудоустройства. | Этапы поиска работы.  Основные каналы поиска и источники информации.  Факторы успешного трудоустройства.  Этапы: отклик на вакансии, прохождение отборочных процедур.  Виды отборочных процедур.  Документы соискателя. |
| 6. | Тема 6. Эволюция моделей карьеры.  … | Моделирование профессионального и карьерного развития.  Тенденции изменения рынка труда: изменение моделей и этапов карьеры. |
| 7. | Тема 7. Трудовое законодательство в отношении молодежи. | Правовые основы новых форм занятости.  Система социальной защиты и социальной поддержки молодежи на рынке труда. |
| 8. | Тема 8. Тренинг по Soft-skills  … | Индивидуальные и групповые упражнения на оценку и развитие компетенций   * Лидерство * Личная эффективность * Работа в команде |
| 9. | Тема 9. Прохождение интервью в компанию. | Практико-ориентированное занятие: прохождение тестовых интервью с представителями компаний-работодателей |
| 10. | Тема 10. Адаптация нового сотрудника. Профилактика трудовых конфликтов.  … | Особенности поведения нового сотрудника.  Адаптация как управляемая система взаимодействий.  Роли Новичка, Специалиста по персоналу, Руководителя в процессе адаптации.  Причины, формы и пути преодоления конфликтов в трудовом коллективе (с элементами тренинга «Эффективные переговоры») |
| 11. | Зачет | Устный зачет по билетам |
| 12. | Пересдача |  |

6. Фонд оценочных средств (ФОС, оценочные и методические материалы) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости, критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Блоки | Вопросы |
|  | **Современный рынок труда и трудовые отношения.** | 1. Рынок труда. Закономерности развития трудовых отношений. Структуры рынков труда. 2. Демографические тенденции, их влияние на рынок труда. Демографические характеристики   Российского рынка труда   1. Глобализация и рынок труда. Причины миграции. 2. Новые формы занятости и трудовых отношений: предпосылки, признаки, перспективы |
|  | **Экономическая теория труда о взаимодействии рынка**  **труда и рынка образовательных услуг.** | 1. Теория человеческого капитала 2. Теория образовательных сигналов 3. Внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал 4. Чистая приведенная стоимость образования и внутренняя норма доходности инвестиций в человеческий капитал (на примере расчетной   задачи) |
|  | **Компетенции для успешного профессионального**  **развития.** | 1. Компетентностный подход в образовании: история вопроса, современные концепции 2. Принципы формирования образовательных стандартов 3. Универсальные и профессиональные компетенции 4. Способы и методы формирования компетенций |
|  | **Рынок труда молодых специалистов.** | 1. Специфика молодежного рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда молодых   специалистов в современной России   1. Переход «учеба работа»: особенности поведения молодых специалистов на рынке труда 2. Основные инструменты и технологии привлечения выпускников. 3. Практики и стажировки: оценка эффективности для работодателя |
|  | **Требования к выпускнику вуза: взгляд работодателей.** | 1. Современные критерии отбора молодых специалистов на рабочие места. 2. Аргументы «За» и «Против» сотрудника без опыта работы. Практика «выращивания» кадров на   примере глобальных компаний   1. Технологии успешного преодоления порога «Учеба- работа» 2. Оценка качества образования: микро- и макро- подход |
|  | **Трудовое законодательство** в отношении молодежи | 1. Молодежь: определение, демографические, медицинские, социальные критерии отнесения к группе 2. Правовые основы занятости учащихся |
|  | **Основы профессионального самоопределения.** | 1. Основы профессионального самоопределения. Причины возникновения профессиональной ориентации 2. Основные факторы выбора профессии. 3. Методы активизации профессионального самоопределения 4. Карьерное планирование |
|  | **Технологии трудоустройства.** | 1. Эффективные каналы поиска работы 2. Стандарты составления документации для работника 3. Форматы и технологии отбора 4. Секреты успешного интервью |
|  | **Занятость во время учебы. Развитие компетенций** | 1. Формы занятости. Определение оптимального времени занятости 2. Взаимодействие работодателей и вузов: возможности для занятости и развития компетенций 3. Основные универсальные компетенции для молодого специалиста 4. Эффективная презентация – основные правила, технологии, примеры |
|  | **Организационная культура компании. Внутрифирменная адаптация молодого**  **специалиста.** | 1. Организационная структура и организационная культура компании. 2. Риски вхождения компанию. 3. Формы и методы адаптации молодых работников. 4. Организационная культура как способ повышения   эффективности компании |
|  | **Лучшие работодатели для молодых специалистов** | 1. Факторы выбора работодателя 2. Бренд работодателя как технология привлечения лучших кандидатов 3. Рейтинги работодателей 4. Формирование собственного понимания   «идеального работодателя»: работа с информацией |
|  | **Трудовые конфликты в организации** | 1. Предмет, методы и источники информации о трудовых конфликтах в организации 2. Методологические основы исследования и диагностирования трудовых конфликтов 3. Технологии управления трудовыми конфликтами 4. Посредничество и переговорный процесс в разрешении трудовых конфликтов |

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)

**Задание 1. «Оценка целесообразности следующей ступени обучения»**

Предполагает использование модели оценки чистой приведенной стоимости инвестиций в человеческий капитал на основе анализа должностей и зарплат в профессиональной сфере в соответствии с факультетом/ направлением подготовки и интересами студента.

**Задание 2. Карьерная стратегия**

Эссе о плане развития в профессии: альтернативные и предпочтительные профессиональные траектории. «Идеальная должность на пике карьеры». Индивидуальные особенности, сильные стороны и зоны развития студента применительно к предпочтительной профессиональной траектории. Планы в отношении образования и поиска работы на ближайший год как первый шаг развития в выбранной профессиональной траектории.

**Задание 3. Резюме**

Написание резюме под вакансию/ стажировку, которую студент может рассматривать в ближайшее время (летом).

Задание предполагает индивидуальную обратную связь от преподавателя Курса.

**Задание 4. Видео-интервью**

Прохождение интервью с помощью сервиса видео-интервью vcv.me

Задание предполагает групповую обратную связь на лекции + возможность индивидуальной обратной связи от преподавателя Курса по запросу студента.

7. Ресурсное обеспечение:

7.1. Перечень основной и дополнительной литературы

***Основная литература:***

1. [Управление саморазвитием: учебно-методическое пособие для студентов и выпускников специальности «Менеджмент»](https://istina.msu.ru/publications/book/586087513/). [Говорова А.В.](https://istina.msu.ru/workers-beta/26155263/), [Золотина О.А.](https://istina.msu.ru/workers-beta/9774305/), Каденко Ю.А., [Красностанова М.В.](https://istina.msu.ru/workers-beta/619466/), [Суслова И.П.](https://istina.msu.ru/workers-beta/10673052/), [Щелокова С.В.](https://istina.msu.ru/workers-beta/3545677/), Экономический факультет МГУ, 92 с., 2023
2. [Менеджмент: карьерные перспективы для студентов и выпускников специальности «Менеджмент»: учебно-методическое пособие](https://istina.msu.ru/publications/book/448285428/). // [Говорова А.В.](https://istina.msu.ru/workers/26155263/), [Золотина О.А.](https://istina.msu.ru/workers/9774305/), [Суслова И.П.](https://istina.msu.ru/workers/10673052/), [Щелокова С.В.](https://istina.msu.ru/workers/3545677/); 2022;  Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова Москва, ISBN 978-5-906932-92-1, 80 с., 2022г.
3. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Р.П. Колосовой и Г.Г. Меликьяна: Учебно-методическое пособие: практикум. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008
4. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004
5. 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

***Дополнительная литература:***

1. Антология «Психология деловых конфликтов». Серия: Менеджмент. – Пособие. Издательство: Бахрах-М, 2007.
2. Алешина А. Б. Реализация мер региональной политики в сфере занятости// журнал Научные исследования экономического факультета, том 9, № 4, 2018г., с. 41-51
3. Алешина А. Б.Влияние национальной организационной культуры на качество трудовой жизни// журнал Экономика и предпринимательство, № 6, 2017г., с. 1157-1161
4. Аналитический доклад "Россия в международных рейтингах" Аксенова Е.И., Ахаев Д.Н., Ананченкова П.И., Маклакова Ю.А., Шахмурадян М.А., Арапова Е.Я., Ведерникова О.А., Глушков П.А., Ковалева Д.В., Лебедев М.С., Самойловская Н.А., Шавлай Э.П., Яковенко И.Д., Серпухова М.А., Сахбетдинова К.И., Тонконог В.В., Колесникова Е.Н., Байков А.А., 2019. МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА г. Москва, 660 с.
5. Артамонова М.В., Иваненко М.Н. Employees' Competitiveness in Digital Transformation // журнал Advanced in Economics, Business and Management Research, 2019
6. Артамонова М.В. Трансформация высшей школы в условиях формирования цифровой экономики в России // Монография "Цифровая трансформация: образование, наука, общество", место издания Московский политехнический университет г. Москва, 2019
7. Артамонова М.В. Развитие человеческого потенциала в современных российских организациях// Сборник Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами, 2018; место издания КУБиК Саратов, с. 25-32
8. Архангельский Г.А., Бехтерев С.В., Лукашенко М.А., Телегина Т.В. Тайм-менеджмент: учебное пособие для вузов.  М.: Маркет ДС, 2008.
9. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации" / - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.
10. Берн Э. Игры, в которые играют люди (психология человеческих взаимоотношений). - Издательство «АСТ», 2006
11. Бурак И.Д., Разумова Т.О.Дополнительное профессиональное образование как фактор развития человеческого капитала: вопросы теории, 2019 Вестник Московского университета
12. Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда- М.: ГУ ВШЭ, 2005; Гимпельсон В., Капелюшников Р. «Российская модель рынка труда: испытание новым кризисом». Материалы Доклада на Конференции Новой Экономической Ассоциации 18.11.2015
13. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие/ Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004
14. Зайцев, Г. Г. Управление деловой карьерой : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. – М. : Издательский центр «Академия», 2007
15. Золотина О.А. Система содействия трудоустройству в вузах: направления развития и оценка эффективности // Сборник Ломоносовские чтения - 2016. Международная научная конференция «Экономическая наука и развитие университетских научных школ» (к 75-летию экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова). ISBN 978-5-906783-45-5 / Под ред. А.А.Аузана, В.В.Герасименко, место издания М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, с. 958-969
16. Золотина О.А. Статус профессиональной ориентации в системе высшего образования как составляющей государственной политики содействия занятости // V Социальный форум «Рынок труда и политика занятости: состояние и перспективы развития»: Сборник докладов, Правительство Москвы, Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы, место издания Москва, 2015. – 240 с, с. 66-72
17. Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010.
18. Колосова Р.П., Луданик М.В. Возрастная структуризация рынка труда в цифровой экономике: проблемы и решения// сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.)/под ред. Г.Р.Баймурзиной, Р.М.Валиахметова–Уфа:Мир Печати, 2019. - 492 с.; с. 31-38
19. Луданик М.В., Колосова Р.П. «Новая архитектура российского рынка труда в условиях цифровой экономики» // Сборник научных статей международной научно-практической конференции "Социально-экономическое развитие организаций и регионов Беларуси: эффективность и инновации" (31 октября-1 нояьря 2018 г.), место издания Научное издание Витебск, с. 100-108
20. Луданик М.В. Социально-экономический анализ трудового права: Учебно-методическое пособие. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2010. – 152 с.
21. Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. - 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2006.
22. Развитие навыков с целью повышения эффективности – Вестник McKinsey&Compalny №31 - [Электронный ресурс] - http://www.vestnikmckinsey.ru/organizational-models-and-management-systems/Razvitie-navykov-s-tselyu-povysheniya-effectivnosti
23. Разумова Т.О., Золотина О.А. Особенности занятости выпускников вузов на российском рынке труда // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика, издательство Изд-во Моск. ун-та (М.), № 2, 2019г. с. 138-157
24. Сборники ФСГН (Росстат): Российский статистический ежегодник; Труд и занятость в России; Социальное положение и уровень жизни населения России;
25. Человеческий капитал как конкурентное преимущество - Как справиться с вызовами в области управления персоналом в двухскоростном мире – Доклад The Boston Consulting Group, 2012
26. Трудовой кодекс Российской Федерации
27. Чернявский В. Поколение Y: понедельник начинается в субботу - [Электронный ресурс] - <http://slon.ru/biz/1097658/>
28. Управление по компетенциям. Учебно-методические материалы - Воронина Анна Владимировна, Косолапова Жанна Валерьевна, Краснова Наталья Владимировна, Хорошильцева Наталья Анатольевна, 2019. место издания Газпром корпоративный институт Москва, 144 с.
29. Человеческий капитал как конкурентное преимущество - Как справиться с вызовами в области управления персоналом в двухскоростном мире – Доклад The Boston Consulting Group, 2012
    1. Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подлежит обновлению при необходимости): *нет*
    2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем (подлежит обновлению при необходимости) : *нет*
    3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

* Hh.ru
* Работа в России
* Vcv.me
* Атлас новых профессий atlas100.ru
* On.econ.msu.ru
  1. Описание материально-технического обеспечения: *нет*

1. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в Общей характеристике ОПОП.
2. Разработчик (разработчики) программы.

Кафедра экономики труда и персонала,

Отдел содействия трудоустройству и связям с выпускниками