

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ИНСТИТУТ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

C=RU, S=Ставропольский край, L=g. Ставрополь,
T=проректор по учебной работе, OU=ректорат, O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "СТАВРОПОЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ", СНИЛС=15230589951,
ИНН=263411176761, E=s.a.maksimovich@stgau.ru,
G=Светлана Александровна, SN=Максимович,
CN=Максимович Светлана Александровна

Утверждаю

Проректор по среднему
профессиональному образованию

Ряховская О.С.

«14» апреля 2026 г.



**ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
«ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»**

Уровень профессионального образования
Среднее профессиональное образование

Образовательная программа
Подготовки специалистов среднего звена

Специальность
40.02.04 Юриспруденция
На базе основного общего образования

Квалификация выпускника
Юрист

Одобрено на заседании педагогического совета:
протокол №5 от «14» апреля 2026 г.

Согласовано с профильным
предприятием:
Адвокатский кабинет
Адвокат, к.ю.н. И.В. Щетинина



И.В. Щетинина

2026 год

Рабочая программа учебной дисциплины

СГ.08 Конструктор карьеры

Учебная дисциплина СГ.08 Конструктор карьеры является обязательной частью Социально-гуманитарного цикла образовательной программы, разработанной на основе федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.04 Юриспруденция, утвержденного Приказом Минпросвещения России от 27 октября 2023 г. № 798.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.11 Управление персоналом

1.1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Учебная дисциплина СГ.08 Конструктор карьеры является обязательной частью Социально-гуманитарного цикла образовательной программы, разработанной на основе федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.04 Юриспруденция, утвержденного Приказом Минпросвещения России от 27 октября 2023 г. № 798.

Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии общих компетенций ОК 04, ОК 05, ОК 09.

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ОК	Умения	Знания
ОК 04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	У-4.1 организовывать работу коллектива и команды У-4.2 взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности	З-4.1 психологические основы деятельности коллектива З-4.2 психологические особенности личности
ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	У-5.1 грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке	З-5.1 правила оформления документов З-5.2 правила построения устных сообщений З-5.3 особенности социального и культурного контекста
ОК 09 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	У-9.1 понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы У-9.2 участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы У-9.3 строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности У-9.4 кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые) У-9.5 писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы	З-9.1 правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы З-9.2 основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика) З-9.3 лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности З-9.4 особенности произношения З-9.5 правила чтения текстов профессиональной направленности

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	57
в том числе:	
теоретическое обучение	29
практические занятия	20
Самостоятельная работа обучающегося	8
Промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
Раздел 1. Современный рынок труда			
Тема 1.1. Сущность, структура, функции и проблемы рынка труда. Виды рынка труда.	Содержание Определение труда как экономической категории, два основных фактора процесса труда. Рынок труда: понятие, основные компоненты (спрос, предложение, цена, конкуренция). Категории населения (экономически активное, экономически неактивное). Инфраструктура рынка труда. Виды рынка труда: первичный/вторичный, внешний/внутренний, по формам собственности, территориальные, демографические, профессиональные. Рынок профессий. Типы профессий с точки зрения вероятности трудоустройства: «вечные», «сквозные», «дефицитные», «перспективные», «свободные». Факторы, влияющие на современный рынок труда.	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Практическое занятие 1 выполнение практических аналитических заданий (индивидуально и в малых группах): анализ реальных вакансий на hh.ru; классификация населения по отношению к рынку труда; выявление структурной безработицы на примере автоматизации; распределение профессий по типам; формулирование требований к кандидату с учётом надпрофессиональных компетенций	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Самостоятельная работа найти актуальную статистику по безработице в своём регионе (по данным Росстата), проанализировать структуру занятости (отраслевую и профессиональную), подготовить краткий отчёт.	1	5.1, 3-5.1, 3-5.2
Тема 1.2. Спрос и предложение рабочей силы. Цена рабочей силы. Конкуренция на рынке труда.	Содержание понятие спроса и предложения на рынке труда, субъекты спроса и предложения. Факторы, влияющие на спрос и предложение (не менее пяти для каждой группы). Номинальная и реальная заработная плата, влияние инфляции на реальную заработную плату. Механизм установления равновесной ставки заработной платы на конкурентном рынке труда, последствия отклонений. Внеконкурентные факторы (государство,	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	профсоюзы, крупные корпорации). Формы заработной платы (повременная, сдельная) и их системы (простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, аккордная). Семь моделей конкурентоспособности специалиста (Профессионал, Универсал, Хороший работник, Гибкий, Целеустремленный, Мобильность, Коммуникатор).		
	Практическое занятие 2 решение расчётных и аналитических задач, деловая игра: расчёт реальной заработной платы с учётом инфляции; выбор оптимальной системы оплаты труда для разных цехов (автоматизированная линия, ручная сборка, ремонтная бригада); самооценка по семи моделям конкурентоспособности; разработка стратегии удержания персонала в условиях дефицита кадров.		У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Самостоятельная работа подготовить аналитическую справку об изменении реальной заработной платы в Российской Федерации за последние 5 лет (с расчётами и выводами).	1	У-5.1, 3-5.1
Тема 1.3. Сущность, цель и задачи регулирования рынка труда. Основные направления регулирования рынка труда.	Содержание главные цели государственного регулирования рынка труда. Активная и пассивная политика занятости: сущность, отличия, примеры мер. Меры государства по регулированию спроса на труд (общественные работы, субсидирование занятости, финансово-кредитное воздействие) и предложения труда (налогообложение, социальные выплаты, нестандартные формы занятости, программы профессиональной ориентации и подготовки). Функции Государственной службы занятости населения РФ. Единая цифровая платформа «Работа в России» (ст. 17 Федерального закона № 565-ФЗ): задачи и возможности для соискателей.	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Практическое занятие 3 решение ситуационных задач, работа с официальными интернет-ресурсами, проектная работа: разграничение активной и пассивной политики на конкретном примере; расчёт влияния подоходного налога на предложение труда (эффект замещения/дохода); анализ банка вакансий Центра занятости населения; работа с платформой «Работа в России»	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	(поиск вакансий, сравнение регионов); разработка мер поддержки самозанятости для безработного гражданина.		
Раздел 2. Требования рыночной экономики к качеству подготовки квалифицированных кадров.			
Тема 2.1. Критерии качества рабочей силы.	Содержание понятие качества рабочей силы (индивидуальной и совокупной). Три ключевых элемента качества: свойства способностей, свойства профессии/квалификации, соответствие выполняемому труду. Показатели оценки качества: доля квалифицированной рабочей силы, доля работников среднего уровня квалификации, доля лиц с высшим/средним профессиональным образованием, доля занятых исследованиями и разработками, доля работников в возрасте 25–54 года. Причины повышения требований к качеству рабочей силы (новые технологии, усложнение систем, устаревание знаний). Внешние факторы прямого и косвенного действия. Методы оценки качества: качественные, количественные, комбинированные. Проблема асимметрии информации при найме (сигнальные характеристики).	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Практическое занятие 4 оценка кандидатов, расчёт показателей, анализ кейсов: оценка трёх кандидатов на позицию «менеджер по продажам» по профессиональным, личностным и мотивационным критериям; расчёт показателей качества совокупной рабочей силы для региона на основе статистических данных; анализ ситуации внедрения новой автоматизированной линии на предприятии (выявление факторов, необходимых качеств, мер сохранения персонала); выбор методов оценки качества рабочей силы для разных категорий персонала (линейный персонал, менеджеры среднего звена, топ-менеджмент) с обоснованием.	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Самостоятельная работа изучить и описать методы оценки персонала, применяемые в крупных российских или международных компаниях (не менее трёх методов).	1	У-5.1, 3-5.1
Тема 2.2. Квалификационные	Содержание понятие «квалификация работника» (ст. 195.1 ТК РФ). Основные документы,	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
требования к профессиям, занятиям, специальностям.	закрепляющие квалификационные требования: ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник), ЕКС (Единый квалификационный справочник), профессиональные стандарты. Ключевые отличия профессионального стандарта от ЕКС. Обязательность применения профессиональных стандартов для работодателей (условия). Изменения в исчислении стажа по юридической специальности (Федеральный закон № 83-ФЗ от 22.04.2024, вступил в силу с 01.07.2024). Применение ЕТКС в 2026 году: сферы, в которых он продолжает действовать. Структура разделов ЕТКС («Характеристика работ», «Должен знать»).		
	Практическое занятие 5 решение кадровых ситуаций, разработка документов: анализ ситуации несоответствия работника профстандарту (возможные действия работодателя, правовые последствия); исчисление стажа для присвоения статуса адвоката с учётом ФЗ № 83-ФЗ; разработка проекта должностной инструкции для должности «Судебный юрист» (уровень С по профстандарту); разграничение сфер применения ЕТКС и профстандартов для конкретного ИП.	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Самостоятельная работа изучить один из профессиональных стандартов (например, для юриста, бухгалтера или педагога) и составить краткую аннотацию: требования к образованию, опыту, трудовым функциям.	1	У-5.1, 3-5.1
Тема 2.3. Основные направления повышения качества рабочей силы.	Содержание качество трудовой жизни (КТЖ): понятие и основные элементы (интересная работа, справедливое вознаграждение, безопасные условия, участие в принятии решений, гарантии занятости, дружеские отношения). Мотивация как основа повышения качества. Содержательные и процессуальные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, двухфакторная теория Герцберга (мотиваторы и гигиенические факторы, обогащение труда), теория ожидания Врума (три взаимосвязи), теория справедливости. Уровни повышения качества рабочей силы: государственный (мониторинг, ориентация образования, профориентация, профстандарты), организационный (обучение, подбор	2	3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	персонала, мотивация, командный дух), индивидуальный (развитие hard и soft skills, проактивность, баланс работы и жизни). Социальное партнёрство как механизм согласования интересов. Корпоративные учебные центры (типы, задачи).		
	Практическое занятие 6 анализ кейсов, сравнительный анализ теорий, проектная работа: анализ текучести кадров в организации «Альфа» через призму теории Герцберга (разделение факторов на мотиваторы и гигиенические, предложение мер по обогащению труда); применение модели Врума для повышения мотивации подчинённого-юриста (усиление каждого компонента ожиданий); заполнение сравнительной таблицы по теориям мотивации; разработка региональных мер (на уровне субъекта РФ) для решения проблемы несоответствия выпускников и требований работодателей.	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Самостоятельная работа подготовить эссе на тему: «Как мотивация влияет на качество труда работника?» (объём 1–2 страницы).	1	У-5.1, 3-5.1
Тема 2.4 Карьера юриста: понятие и виды. Виды карьерных перемещений. Формы карьеры. Этапы карьерного роста.	Содержание определение карьеры юриста. Три основных типа карьерных перемещений: вертикальные, горизонтальные, спиральные (примеры из юридической практики). Внутриорганизационная и межорганизационная формы карьеры. Неспециализированная карьера в юриспруденции (специфика взаимопонимания между профилями).	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Содержание четыре этапа карьерного роста юриста: начальный, этап накопления опыта и специализации, этап зрелости (эксперт/руководитель), альтернативные траектории (научная, преподавательская, предпринимательская). Планирование карьеры: самооценка как фундамент, преимущества для сотрудника и организации. Причины провала карьерных планов. Непрерывное обучение (lifelong learning) как обязательное условие. Внутренние и внешние факторы успешности карьеры.	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Практическое занятие 7 выполнение аналитических и творческих заданий, деловая игра: определение видов	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1,

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	карьерных перемещений на конкретном примере юриста; описание двух сценариев нелинейной карьеры (для госслужащего и частнопрактикующего юриста); анализ противоречия «конкуренция vs дефицит» на рынке юридических услуг и формулирование выводов для планирования карьеры; сравнение специализированной и неспециализированной стратегий; разработка индивидуального плана первых трёх лет карьеры для выпускника; разбор реальных вакансий на hh.ru (оценка привлекательности, выявление «красных флагов»).		3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
Раздел 3. Собственный бизнес.			
Тема 3.1. Предпринимательская деятельность и работа по найму.	Содержание определение предпринимательской деятельности (ст. 2 ГК РФ). Четыре ключевых признака: самостоятельность, рисковый характер, систематическое получение прибыли, государственная регистрация. Субъекты предпринимательства: предприниматели, потребители, наёмные работники, партнёры, государство. Объекты: товары, работы, услуги. Функции предпринимательства (общеекономическая, инновационная, ресурсная, социальная, организаторская). Принципы (свобода выбора, самостоятельное ценообразование, ответственность, нацеленность на прибыль, гибкость, цифровизация). Преимущества и недостатки работы по найму и самостоятельной деятельности. Самозанятость (НПД): ставки, лимит дохода 2,4 млн руб., ограничения. Риски для самозанятого: превышение лимита. Рекомендации по выбору пути (для разных возрастных групп).	2	3-5.1, 3-5.2, 23-5.3
	Практическое занятие 8 решение ситуационных задач, расчётно-аналитические упражнения: анализ деятельности гражданина Сидорова на предмет признаков предпринимательства (соответствие ст. 2 ГК РФ, последствия отсутствия регистрации, выбор легального статуса); сравнение чистого годового дохода при работе по найму и самозанятости (с расчётами); выбор оптимального пути для выпускника Алексея (составление трёхэтапного плана: найм → самозанятость → ИП/ООО); сравнение имущественной ответственности наёмного работника и ИП, социальных гарантий; расчёт прогнозного дохода самозанятой Анны и	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	разработка плана действий при превышении лимита НПД.		
	Самостоятельная работа изучить и сравнить налоговые режимы для индивидуальных предпринимателей: УСН (Доходы и Доходы минус расходы), патентную систему, НПД. Подготовить краткий конспект.	1	У-5.1, 3-5.1
Тема 3.2. Создание собственной компании. Экономические кризисы. Оценка и контроль рисков. Финансовые махинации. Самозанятые.	Содержание пошаговая инструкция регистрации ООО (онлайн и лично): подготовка документов, выбор ОКВЭД, подача в ФНС/МФЦ, госпошлина (при личной подаче – 4000 руб.; при онлайн-подаче с ЭЦП – 0 руб., срок 3 рабочих дня), получение листа записи ЕГРЮЛ. Выбор организационно-правовой формы (ИП vs ООО) и налогового режима (НПД, УСН, патент) с учётом планируемого дохода и рисков. Государственная поддержка: центры «Мой бизнес», платформа МСП.РФ, гранты для молодых предпринимателей.	2	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Содержание экономические кризисы 2025–2026 годов: вызовы (налоговая реформа, стоимость заёмных средств, платежная дисциплина). Управление рисками: классификация (внешние/внутренние), методы оценки (SWOT-анализ, PEST-анализ, сценарное планирование), методы управления (мониторинг контрагентов, диверсификация, лимитирование, резервирование). Субсидиарная ответственность учредителей и директоров ООО: условия, статистика привлечения, кто попадает под удар. Финансовые махинации: незаконное получение кредита (ст. 176 УК РФ), мошенничество в сфере кредитования (ст. 159.1 УК РФ), обналичивание, уклонение от уплаты налогов (ст. 198-199 УК РФ), фиктивное банкротство. Ответственность. Риски подмены трудового договора самозанятостью: «красные флаги». Последствия для работника и работодателя. Алгоритм действий для работника в случае подмены.	1	3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Практическое занятие 9 расчётно-аналитические задания, анализ кейсов, проектная работа: выбор организационно-правовой формы и налогового режима для Иванова (пекарня) с учётом рисков и планов расширения, расчёт налоговой нагрузки (НПД, УСН 6%, патент); расчёт	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	госпошлины и сроков регистрации ООО при разных способах подачи; анализ ситуации Марины – выявление признаков подмены трудового договора ГПХ/самозанятости, разработка алгоритма защиты прав; расчёт точки безубыточности и стресс-тест для кофейни, предложение антикризисной меры.		
	Самостоятельная работа подготовить презентацию (или доклад) на тему «Меры государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (не менее 5 мер с характеристикой).	1	У-5.1, 3-5.1
Тема 3.3. Трудоустройство и выход на новое место работы. Адаптация.	Содержание формы занятости: классическая (полный/неполный день, гибкий график, надомная, дистанционная) – ст. 49.1 ТК РФ (дистанционная работа, требование УКЭП). Гражданско-правовой договор (ГПХ) – когда уместен, признаки подмены трудовых отношений. Новые формы: аутсорсинг (передача функций, плюсы/минусы), лизинг персонала (аутстаффинг) – правовое регулирование в РФ (запрет «заёмного труда», исключения для агентств занятости). Работодатели: организации (ООО/АО), ИП, физические лица. Процедура трудоустройства: обязательные документы, ознакомление с локальными актами. Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ): обязательные условия, испытательный срок, дискриминация при приёме (ст. 3 ТК РФ). Адаптация: понятие, значение (70% уходят в первые 3 месяца). Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационная, культурная. Типичные ошибки сотрудника и компании. Три подхода к адаптации: «оптический», «армейский», «партнёрский». Методы ускорения адаптации: наставничество, welcome-тренинг, регулярная обратная связь, чек-листы. Оценка успешности адаптации (метод 360°).	2	3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3
	Практическое занятие 10 анализ документов, сравнительный анализ, ролевая игра, проектная работа: поиск 5 ошибок в трудовом договоре (нарушения ст. 57 ТК РФ) и предложение корректных формулировок; сравнение двух договоров и определение, какой является трудовым, а	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, 3-4.1, 3-4.2, 3-5.1, 3-5.2, 3-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	какой ГПХ, по признакам; составление фрагмента договора ГПХ для дизайнера; ролевая игра «Собеседование и адаптация» (выявление дискриминационных вопросов, корректные ответы, алгоритм действий при первом рабочем дне, отработка ошибок руководителя); разработка программы адаптации (онбординга) для компании с использованием методов из лекции.		
	Самостоятельная работа изучить реальный трудовой договор (можно найти образец в интернете или взять из личного опыта) и выявить в нём условия, которые могут быть спорными или нарушающими права работника. Подготовить краткий анализ.	1	У-5.1, З-5.1
	Итого	57	

3. Условия реализации программы дисциплины

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Кабинет социально-гуманитарных дисциплин. Специализированная мебель на 25 посадочных места, видео проектор – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., интерактивная доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.

Мультимедийное оборудование: компьютер в сборе в составе Pentium G620\4096\500\DVD-RWGT, проектор Epson EB-X12+ потолочное крепление, экран настенный ScreenMedia Goldview.

3.2. Информационное обеспечение обучения.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы, Интернет-ресурсов

3.2.1. Основные издания

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

2. Минаков, И. А. Экономика агропромышленного комплекса / И. А. Минаков, Б. И. Смагин. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 320 с. — ISBN 978-5-507-47994-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/362762>.

3. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : СтГАУ, 2021. — 172 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/245696> Складская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Складская. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 304 с. — ISBN 978-5-394-03526-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/277673>

3.2.2. Дополнительные издания

1. Коноваленко, М. Ю. Технологии продвижения молодого специалиста на рынке труда : учебное пособие / М. Ю. Коноваленко. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-1621-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2172472>

2. Социальные трансформации на рынке труда России: неформальная занятость : монография / И.А. Юрасов, Е.В. Кузнецова, М.А. Танина, В.А. Юдина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 164 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1209845. - ISBN 978-5-16-014017-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1209845>

3. Щербакова, А. В. Государственная и муниципальная служба. Система государственного управления : учебное пособие / А. В. Щербакова. — Москва : КноРус, 2022. — 163 с. — ISBN 978-5-406-09152-4. — URL: <https://book.ru/book/943785>

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Код ОК	Умения	Знания	Форма контроля и оценивания
ОК 04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	У-4.1 организовывать работу коллектива и команды	З-4.1 психологические основы деятельности коллектива	Тема 1.2. Деловая игра «Разработка стратегии удержания персонала в условиях дефицита кадров» (ПР №2) – работа в малых группах, распределение ролей. Тема 1.3. Групповой проект «Разработка мер поддержки самозанятости для безработного гражданина» (ПР №3) – коллективное обсуждение и презентация. Тема 3.3. Ролевая игра «Собеседование и адаптация» (ПР №10) – распределение ролей, коллективный анализ. Тема 3.3. Мозговой штурм при разработке программы адаптации (ПР №10).
	У-4.2 взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности	З-4.2 психологические особенности личности	Тема 3.3. Ролевая игра «Собеседование и адаптация» (ПР №10) – отработка диалога с HR и руководителем, ответы на дискриминационные вопросы. Тема 2.1. Анализ кейса «Внедрение новой автоматизированной линии» (ПР №4) – обсуждение стратегий взаимодействия с руководством. Тема 3.1. Деловая игра «Выбор пути для выпускника» (ПР №8) – моделирование переговоров. Тема 3.3. Групповое обсуждение сравнительного анализа договоров (ПР №10).
ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	У-5.1 грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке	З-5.1 правила оформления документов	Тема 1.2. Составление аналитической справки об изменении реальной заработной платы за 5 лет (ПР №2 – СРС). Тема 2.2. Разработка проекта должностной инструкции для должности «Судебный юрист» (ПР №5). Тема 3.3. Составление фрагмента договора ГПХ (ПР №10). Тема 2.3. Подготовка эссе «Как мотивация влияет на качество труда?» (ПР №6 – СРС). Тема 2.4. Составление индивидуального плана первых трёх лет карьеры (ПР №7).
		З-5.2 правила построения устных сообщений	Тема 1.1. Устная презентация результатов анализа вакансий (ПР №1).

Код ОК	Умения	Знания	Форма контроля и оценивания
			<p>Тема 3.2. Доклад по теме «Меры государственной поддержки МСП» (ПР №9 – СРС).</p> <p>Тема 1.2. Устное обоснование выбора системы оплаты труда для цехов (ПР №2).</p> <p>Тема 3.3. Защита проекта «Программа адаптации для компании» (ПР №10).</p>
		3-5.3 особенности социального и культурного контекста	<p>Тема 3.3. Ролевая игра «Собеседование и адаптация» (ПР №10) – анализ дискриминационных вопросов (возраст, семейное положение).</p> <p>Тема 2.1. Анализ кейса «Внедрение новой линии» (ПР №4) – учёт возрастных и социальных особенностей работников.</p> <p>Тема 2.4. Обсуждение противоречия «конкуренция vs дефицит» на рынке юридических услуг (ПР №7) – анализ социальных трендов.</p> <p>Тема 2.4. Анализ вакансий с выявлением «красных флагов» (ПР №7).</p>
ОК 09 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	У-9.1 понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы, понимать тексты на базовые профессиональные темы	3-9.1 правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы	<p>Тема 3.3. Анализ трудового договора (ПР №10).</p> <p>Тема 3.3. Сравнительный анализ договоров (трудовой vs ГПХ) (ПР №10).</p> <p>Тема 2.2. Изучение и анализ профстандарта (ПР №5 – СРС).</p> <p>Тема 2.2. Анализ текста ФЗ № 83-ФЗ об исчислении стажа (ПР №5).</p>
	У-9.2 участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы	3-9.2 основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика)	<p>Тема 3.3. Ролевая игра «Собеседование и адаптация» (ПР №10) – диалог с использованием профессиональной лексики.</p> <p>Тема 3.1. Деловая игра «Выбор пути для выпускника» (ПР №8) – участие в профессиональном диалоге.</p> <p>Тема 1.3. Групповое обсуждение мер поддержки самозанятости (ПР №3).</p>
	У-9.3 строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности	3-9.3 лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности	<p>Тема 2.4. Составление резюме (ПР №7).</p> <p>Тема 1.2. Самооценка по семи моделям конкурентоспособности (ПР №2).</p> <p>Тема 3.3. Подготовка устного ответа на вопрос «Расскажите о себе» (ПР №10, ролевая игра).</p> <p>Тема 2.4. Составление индивидуального плана карьеры (ПР</p>

Код ОК	Умения	Знания	Форма контроля и оценивания
			№7).
	У-9.4 кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые)	З-9.4 особенности произношения	<p>Тема 1.2. Устная защита выбора системы оплаты труда для цехов (ПР №2).</p> <p>Тема 3.2. Объяснение выбора организационно-правовой формы для Иванова (ПР №9).</p> <p>Тема 3.2. Защита расчёта точки безубыточности для кофейни (ПР №9).</p> <p>Тема 3.2. Предложение антикризисной меры (ПР №9).</p>
	У-9.5 писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы	З-9.5 правила чтения текстов профессиональной направленности	<p>Тема 2.3. Написание эссе «Как мотивация влияет на качество труда?» (ПР №6 – СРС).</p> <p>Тема 1.2. Подготовка аналитической справки о реальной заработной плате (ПР №2 – СРС).</p> <p>Тема 3.1. Составление краткого конспекта по налоговым режимам (ПР №8 – СРС).</p> <p>Тема 2.2. Разработка аннотации к профстандарту (ПР №5 – СРС).</p>