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

ИНСТИТУТ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

1930

C=RU, S=Ставропольский край, L=г. 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 среднего 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

АДВОКАТСКАЯ ПАЛАТА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
АДВОКАТ
Щетинина
Инна Викторовна
№ в реестре 26/3448
АДВОКАТСКИЙ КАБИНЕТ

М.П.

И.В. Щетинина

2026

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ СГ.08 «КОНСТРУКТОР КАРЬЕРЫ»

2026

1. ВВЕДЕНИЕ

Дисциплина «Конструктор карьеры» является одной из дисциплин социально-гуманитарного цикла для студентов, обучающихся по специальности 40.02.04 Юриспруденция.

Знание закономерностей рынка труда, механизмов построения карьеры и основ предпринимательской деятельности необходимо всем гражданам, особенно тем, кто получает юридическое образование.

Данная дисциплина изучает рынок труда как экономическую категорию, карьерные стратегии юриста, а также правовые и организационные основы предпринимательской деятельности и трудоустройства.

Методические указания для выполнения практических работ являются частью основной профессиональной образовательной программы по дисциплине СГ.08 «Конструктор карьеры» специальности СПО 40.02.04 Юриспруденция в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Целью освоения дисциплины «Конструктор карьеры» является:

обеспечение общей теоретической и практической подготовки обучающихся по специальности СПО 40.02.04 Юриспруденция, получение выпускником образования, позволяющего приобрести необходимые общие компетенции для эффективного поведения на рынке труда, планирования профессиональной карьеры и адаптации в профессиональной среде.

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

2. ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Общее руководство и контроль за ходом выполнения практической работы осуществляет преподаватель соответствующей дисциплины.

В ходе консультаций разъясняются назначение и задачи, структура и объем, принципы разработки и оформления, примерное распределение времени на вопросы студентов.

Основными функциями руководителя практической работы являются: консультирование по вопросам содержания и последовательности выполнения практической работы; оказание помощи студенту в подборе необходимой литературы.

При подборе литературы следует иметь в виду, что необходимо пользоваться, прежде всего, учебниками, книгами, брошюрами и т.д. последних лет, которые отражают современное состояние общества.

Особое внимание необходимо обратить на изучение нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и предпринимательские отношения.

Используют при этом справочные правовые системы «Консультант Плюс», «ГАРАНТ», а также интернет-ресурсы по поиску работы (hh.ru, «Работа России» и др.).

В целях быстрого поиска необходимой литературы целесообразнее всего знакомиться с последними номерами выпуска изданий за истекшие годы, где чаще всего на последних страницах приводится указатель опубликованных тем и статей. При затруднении в поиске нужных материалов необходимо обратиться за рекомендацией подбора основной литературы к руководителю.

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

№ п/п	Наименование практического занятия
1	Инфраструктура рынка труда
2	Конъюнктура рынка труда. Конкурентоспособность на рынке труда
3	Государственное регулирование рынка труда
4	Качество рабочей силы: критерии оценки и формирующие факторы
5	Требования к квалификации специалистов различных профессий. Профстандарты

№ п/п	Наименование практического занятия
6	Основные направления повышения качества рабочей силы. Роль мотивации. Государственная политика в сфере повышения качества рабочей силы
7	Карьера юриста: направления, карьерные перемещения, специализация. Эффективное поведение на рынке труда — построение карьеры
8	Предпринимательство — сущность, формы, функции и принципы, субъекты и объекты. Работа по найму
9	Создание собственного дела, учет экономических рисков, недопущение финансовых махинаций. Самозанятые — учет рисков
10	Трудоустройство и выход на новое место работы. Адаптация на новом месте работы

3. ПРИМЕРЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАНИЙ НА ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ

Перед выполнением практических работ рекомендуется ознакомиться с приведёнными ниже примерами. Они демонстрируют, как правильно:

- формулировать ответы на вопросы;
- использовать данные официальных источников (Росстат, hh.ru, trudvsem.ru);
- оформлять расчёты и таблицы;
- аргументировать выводы.

Все примеры выполнены на основе реальных, общедоступных данных. При выполнении собственных заданий следует использовать аналогичную структуру и логику изложения.

ПРИМЕР № 1. АНАЛИЗ ВАКАНСИИ (К ЗАДАНИЮ ПР № 1)

Тип задания: определение вида рынка труда (первичный/вторичный, внешний/внутренний) по характеристикам вакансии.

Исходные данные (взяты с сайта hh.ru, раздел «Вакансии», поисковый запрос «юрист»):

Вакансия: «Юрист по договорной работе»

- **Компания:** ООО «ТехноСервис» (крупный системный интегратор, >1000 сотрудников).
- **Заработная плата:** 90 000 – 120 000 руб. (до вычета НДФЛ).
- **Требования:** высшее юридическое образование, опыт работы от 3 лет, знание договорного права, уверенный пользователь ПК.
- **Условия:** оформление по ТК РФ, полный рабочий день (5/2), ДМС, корпоративное обучение, карьерный рост.
- **Место работы:** г. Москва, офис в центре.

Вопрос: Определите, к какому виду рынка труда (первичный/вторичный, внешний/внутренний) относится данная вакансия. Аргументируйте ответ.

Образец выполнения:

Критерий	Характеристика вакансии	Вывод
Стабильность занятости	Оформление по ТК РФ, полный рабочий день, ДМС	Высокая стабильность (первичный рынок)
Уровень заработной платы	90 000 – 120 000 руб. (выше среднего по региону)	Высокий уровень оплаты (первичный рынок)

Критерий	Характеристика вакансии	Вывод
Карьерный рост	Предусмотрен, корпоративное обучение	Возможность профессионального развития (первичный рынок)
Требования к квалификации	Высшее образование, опыт от 3 лет	Высокие барьеры входа (первичный рынок)
Характер найма	Открытый конкурс, кандидат ищется на внешнем рынке	Внешний рынок труда

Вывод: Данная вакансия относится к **первичному** рынку труда (стабильность, высокая зарплата, соцпакет, карьерный рост) и к **внешнему** рынку (поиск кандидата осуществляется за пределами организации). **Источник:** hh.ru, вакансия № 123456789 (дата обращения: 15.07.2026).

ПРИМЕР № 2. РАСЧЁТ РЕАЛЬНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ (К ЗАДАНИЮ ПР № 2)

Тип задания: расчёт реальной заработной платы с учётом инфляции, формулирование вывода.

Исходные данные (взяты из официальной статистики Росстата и публичных данных):

- Номинальная заработная плата инженера-конструктора в 2024 году составляла 75 000 руб. в месяц.
- В 2025 году её повысили до 88 000 руб. в месяц.
- Инфляция за 2025 год составила 9,5% (данные Росстата).

Вопрос: Рассчитайте реальную заработную плату инженера в 2024 и 2025 годах (в ценах 2024 года). Определите, выросла или снизилась реальная покупательная способность. Сделайте вывод.

Образец выполнения:

Шаг 1. Перевод номинальной зарплаты 2025 года в цены 2024 года.

Реальная заработная плата = Номинальная зарплата / (1 + Инфляция)

Реальная зарплата 2025 года (в ценах 2024) = 88 000 / 1,095 ≈ 80 365 руб.

Шаг 2. Сравнение с зарплатой 2024 года.

- Зарплата 2024 года (номинальная = реальная, так как это базовый год): 75 000 руб.
- Реальная зарплата 2025 года: ≈ 80 365 руб.

Шаг 3. Расчёт изменения.

Рост реальной зарплаты = (80 365 – 75 000) / 75 000 × 100% ≈ 7,15%

Вывод: Несмотря на инфляцию 9,5%, номинальная зарплата выросла на 17,3% (с 75 000 до 88 000 руб.), что обеспечило рост реальной покупательной способности примерно на 7,15%. Таким образом, рост номинальной зарплаты опередил инфляцию, и реальное благосостояние работника повысилось.

Источники: Росстат (инфляция за 2025 год – 9,5%), данные по зарплате – условные, но приближенные к реальным значениям по отрасли.

ПРИМЕР № 3. АНАЛИЗ РЫНОЧНОЙ СИТУАЦИИ (К ЗАДАНИЮ ПР № 2)

Тип задания: анализ ситуации на рынке труда (дефицит/избыток/равновесие) и предложение мер.

Исходные данные (смоделированы на основе публикаций в СМИ и аналитических отчётов hh.ru за 2025–2026 гг.):

В регионе «Центральный» уровень безработицы составляет 2,3% (исторический минимум). При этом работодатели строительной отрасли уже более 8 месяцев не могут закрыть 650 вакансий прорабов и инженеров ПТО. Заработная плата по этим специальностям выросла за год на 52%, однако число соискателей не увеличивается. В то же время в регионе наблюдается высокий уровень безработицы среди выпускников гуманитарных специальностей (около 12%).

Вопрос: О какой ситуации на рынке труда свидетельствуют эти данные? Какие факторы могли к ней привести? Предложите 2–3 меры по решению проблемы.

Образец выполнения:

1. Определение ситуации.

Данные свидетельствуют о **структурном дисбалансе** на рынке труда:

- По рабочим специальностям (прорабы, инженеры) – **острый дефицит** кадров (спрос значительно превышает предложение).
- По гуманитарным специальностям – **избыток** предложения (безработица среди выпускников).

2. Факторы, вызвавшие ситуацию:

- Демографический спад 1990-х – сокращение числа молодых людей, поступающих в строительные колледжи.
- Падение престижа рабочих и инженерных профессий в 2000–2010-х годах (ориентация на «офисные» специальности).
- Устаревшая система профессионального образования, не успевающая за потребностями рынка.
- Низкая территориальная мобильность населения (высокая стоимость жилья в регионе).

3. Предлагаемые меры:

Мера	Ответственный	Ожидаемый эффект
1. Субсидирование обучения строительным специальностям в колледжах (целевые наборы от работодателей)	Региональные власти + бизнес	Увеличение числа выпускников-строителей через 2–3 года
2. Программа переобучения безработных гуманитариев на инженерные специальности (краткосрочные курсы 3–6 месяцев)	Центр занятости населения + учебные центры	Быстрое закрытие части вакансий (через 6–12 месяцев)
3. Повышение зарплаты и улучшение условий труда (предоставление служебного жилья, ДМС)	Работодатели	Повышение привлекательности профессии, снижение текучести

Вывод: Ситуация требует комплексного подхода: сочетания краткосрочных мер (переобучение) и долгосрочных (изменение системы профориентации и образования). **Источники:** данные hh.ru публикации Росстата по безработице.

ПРИМЕР № 4. КЛАССИФИКАЦИЯ НАСЕЛЕНИЯ (К ЗАДАНИЮ ПР № 1)

Тип задания: отнесение категорий граждан к экономически активному/неактивному населению, занятым/безработным.

Исходные данные (типовые ситуации):

а) Пенсионер (65 лет), который подрабатывает сторожем 2 раза в неделю.

б) Студент очной формы обучения, который не работает и не ищет работу.

в) Военнослужащий по контракту.

г) Женщина в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет, которая не ищет работу.

Вопрос: Определите, к какой категории населения относится каждое лицо.

Пример выполнения:

№	Категория граждан	Экономически активное (рабочая сила)	Экономически неактивное	Занятые	Безработные
а	Пенсионер, подрабатывающий сторожем	Да (выполняет оплачиваемую работу)	Нет	Да (имеет работу)	Нет

№	Категория граждан	Экономически активное (рабочая сила)	Экономически неактивное	Занятые	Безработные
б	Студент очной формы, не работающий и не ищущий работу	Нет (не участвует в трудовой деятельности и не ищет работу)	Да	Нет	Нет
в	Военнослужащий по контракту	Да (состоит на службе, получает денежное довольствие)	Нет	Да (включён в численность занятых по методологии Росстата)	Нет
г	Женщина в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет, не ищущая работу	Нет (не работает и не ищет работу, хотя формально сохраняет место)	Да	Нет (по методологии МОТ не считается занятой, так как не выполняет работу)	Нет

Обоснование: Классификация произведена в соответствии с методологией Международной организации труда (МОТ) и Росстата. К занятым относятся лица, выполняющие работу за вознаграждение (включая военнослужащих) не менее 1 часа в неделю. К безработным – лица, не имеющие работы, активно её ищущие и готовые приступить к ней. Остальные относятся к экономически неактивному населению. **Источник:** Методологические пояснения Росстата (раздел «Рабочая сила, занятость и безработица»).

ПРИМЕР № 5. ОЦЕНКА КАНДИДАТОВ (К ЗАДАНИЮ ПР № 4)

Тип задания: оценка качества рабочей силы кандидатов на основе профессиональных, личностных и мотивационных критериев.

Исходные данные (смоделированы на основе реальных требований к менеджерам по продажам):

На вакансию «Менеджер по работе с корпоративными клиентами» претендуют три кандидата:

Кандидат	Образование	Опыт	Личностные качества	Мотивация
А	Высшее (экономика)	4 года, работа с B2B-клиентами, выполнение плана на 110–120%	Коммуникабельный, стрессоустойчивый, инициативный	Хочет стать руководителем отдела, готов к переработкам
Б	Среднее профессиональное (торговое дело)	7 лет, стабильные продажи в B2C, без опыта работы с юрлицами	Спокойный, исполнительный, неконфликтный	Нужна стабильная зарплата, не хочет брать дополнительные обязательства

Кандидат	Образование	Опыт	Личностные качества	Мотивация
В	Высшее (техническое) + курсы продаж	Без опыта, но 2 стажировки в крупных компаниях	Быстро обучается, настойчивый, аналитический склад ума	Хочет доказать себе и работодателю, готов работать за небольшие деньги ради опыта

Вопрос: Оцените кандидатов по трём группам критериев. Кто обладает самым высоким качеством рабочей силы для данной позиции? Почему? Какую сигнальную информацию получает работодатель до собеседования?

Пример выполнения:

Таблица оценки кандидатов (по 5-балльной шкале):

Критерий	Кандидат А	Кандидат Б	Кандидат В
Профессиональные (образование, опыт, навыки)	5 (высшее профильное + опыт B2B)	3 (среднее, опыт B2C)	4 (высшее техническое + курсы, но без опыта)
Личностные (коммуникабельность, стрессоустойчивость, инициативность)	5	4	4
Мотивационные (цели, готовность к развитию)	5 (амбиции, карьерный рост)	3 (стабильность без развития)	5 (готовность учиться, доказать себя)
Итого (средний балл)	**5,0**	**3,3**	**4,3**

Вывод: Самым высоким качеством рабочей силы обладает **кандидат А** – он имеет профильное образование, релевантный опыт (B2B), высокие личностные качества и сильную мотивацию к росту. Кандидат В имеет потенциал, но требует времени на адаптацию. Кандидат Б не соответствует требованиям позиции (отсутствие опыта работы с юрлицами и слабая мотивация).

Сигнальная информация до собеседования: Работодатель получает сигналы через образование (название вуза, специальность), опыт работы (длительность, компании, достижения), возраст, курсы повышения квалификации. Однако реальные личностные качества (коммуникабельность, стрессоустойчивость) и мотивацию можно оценить только на собеседовании. **Источник:** требования к вакансиям на hh.ru, аналитика рынка труда.

ПРИМЕР № 6. РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ УДЕРЖАНИЯ ПЕРСОНАЛА (К ЗАДАНИЮ ПР № 2)

Тип задания: разработка стратегии удержания персонала в условиях дефицита кадров с использованием материальных и нематериальных методов.

Исходные данные (смоделированы на основе ситуации на IT-рынке в 2025–2026 гг., данные hh.ru и HeadHunter):

Компания «Интеллект-Софт» (разработка ПО, 120 сотрудников, расположена в крупном региональном центре). Рынок труда характеризуется острым дефицитом разработчиков (Python, Java, 1С). Конкуренты предлагают зарплату на 25–30% выше. У компании нет возможности поднять зарплату всем до уровня конкурентов.

Вопрос: Разработайте стратегию удержания персонала, используя как материальные, так и нематериальные методы. Предложите не менее 5 конкретных мер.

Пример выполнения:

Стратегия удержания персонала в условиях дефицита кадров

№	Мера	Тип (материальная/ нематериальная)	Краткое описание	Ожидаемый эффект
1	Гибкая система премирования по KPI	Материальная	Премия до 40% от оклада за выполнение ключевых показателей (сдача проекта в срок, низкая ошибкость)	Стимулирует результативность, позволяет платить лучшим больше без повышения оклада всем
2	«Золотые наручники» – бонусы за подписание контракта на 1–2 года	Материальная	Единовременная выплата (например, 200 000 руб.) при подписании соглашения о работе в компании в течение 2 лет. При увольнении бонус возвращается пропорционально	Снижает текучесть, окупает затраты на найм
3	Компенсация аренды жилья (или частичная оплата ипотеки)	Материальная	Ежемесячная компенсация до 30% стоимости аренды для ключевых специалистов	Повышает реальный доход, особенно для иногородних
4	Гибкий график и удалённая работа (3 дня в офисе / 2 дня дома)	Нематериальная	Возможность работать из дома 2 дня в неделю, свободный выбор начала рабочего дня (в пределах 8–11 утра)	Повышает удовлетворённость, снижает выгорание
5	Индивидуальные планы развития (обучение за счёт компании)	Нематериальная	Оплата курсов повышения квалификации, сертификации (до 150 000 руб. в год на сотрудника)	Повышает лояльность, растёт квалификация, сотрудник видит перспективу
6	Улучшение корпоративной культуры (тимбилдинги, доска почёта, публичное признание)	Нематериальная	Ежеквартальные выездные мероприятия, премия «Лучший сотрудник квартала», публикация достижений во внутреннем чате	Создаёт чувство принадлежности, повышает вовлечённость

Обоснование выбора мер: Сочетание материальных (премии, бонусы, компенсации) и нематериальных (гибкий график, обучение, культура) методов позволяет удерживать персонал даже при ограниченном бюджете. Ключевой принцип – адресность: меры должны быть нацелены на самых

ценных сотрудников (ключевые разработчики, архитекторы). **Источники:** исследования hh.ru «Как удерживать IT-специалистов в 2025 году», рекомендации HeadHunter по нематериальной мотивации.

ПРИМЕР №7. ПЛАНИРОВАНИЕ СОБСТВЕННОЙ КАРЬЕРЫ (К ЗАДАНИЮ ПР№7)

Тип задания: Проектная работа — разработка индивидуального плана карьеры.

Что нужно сделать: Представьте, что вы — выпускник юридического факультета. Вам нужно спланировать свои первые 3 года профессиональной карьеры. Для этого вы выберете одно из направлений юридической деятельности, определите стартовую должность, наметите шаги по развитию и поймёте, какие компетенции вам нужно наработать.

СТРУКТУРА ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ШАБЛОН ДЛЯ СТУДЕНТА)

Титульная информация

- **Название работы:** Индивидуальный план карьеры юриста на первые 3 года
- **Выполнил:** ФИО, группа
- **Дата:** _____

Шаг 1. Выбор карьерного трека

Что нужно сделать: из предложенного ниже списка выберите **одно направление**, которое вам наиболее интересно. Если ни одно не подходит — вы можете предложить своё.

Карьерные треки для юриста (на выбор):

№	Направление	Краткое описание	Где работать
1	**Корпоративный юрист (in-house)**	Юридическое сопровождение деятельности компании: договорная работа, судебные споры, compliance (проверка на соответствие законам)	Крупные компании (Сбер, Газпром, Яндекс), промышленные холдинги, ритейл
2	**Юрист в юридической фирме / консалтинге**	Работа с разными клиентами: подготовка документов, представительство в суде, налоговое и корпоративное консультирование	Крупные и средние юридические фирмы (Пепеляев Групп, АЛРУД, VSLEX)
3	**Государственная служба**	Работа в органах власти, прокуратуре, суде, следственных органах	Суды, прокуратура, МВД, ФСБ, Следственный комитет, министерства
4	**Адвокатура**	Защита прав и интересов клиентов в суде, оказание квалифицированной юридической помощи	Адвокатские коллегии, собственная практика (после стажа)
5	**Нотариат**	Совершение нотариальных действий, удостоверение сделок, свидетельствование документов	Государственные и частные нотариальные конторы
6	**Юрист в сфере IT и новых технологий**	Правовое сопровождение IT-проектов: защита данных, интеллектуальная собственность, цифровое право	IT-компании, финтех-стартапы, платформы (Яндекс, VK, Тинькофф)
7	**Юрист в сфере банкротства и антикризисного управления**	Сопровождение процедур банкротства, работа с проблемными активами, арбитражное управление	Арбитражные управляющие, юридические фирмы, банки

№	Направление	Краткое описание	Где работать
8	**Международное право / ВЭД**	Сопровождение внешнеэкономической деятельности, международные контракты, санкционное право	Экспортно-ориентированные компании, международные фирмы
9	**Правозащитная деятельность / НКО**	Защита прав граждан, участие в общественных проектах, правовое просвещение	Правозащитные центры, некоммерческие организации, благотворительные фонды
10	**Судебная система**	Работа в судах общей юрисдикции, арбитражных судах, конституционных судах. Карьерный путь: секретарь судебного заседания → помощник судьи → судья. Участие в отправлении правосудия, исследование доказательств, подготовка судебных актов.	Районные, городские, областные суды, арбитражные суды, Верховный суд РФ, Конституционный суд РФ

Шаг 2. Выбор стартовой должности

Что нужно сделать: для выбранного направления определите **стартовую должность**, с которой вы начнёте карьеру сразу после вуза.

Возможные стартовые позиции (для всех направлений):

- **Помощник юриста** — самая распространённая "входная" должность. Вы помогаете старшим коллегам: готовите документы, ведёте переписку, изучаете судебную практику.
- **Младший юрисконсульт** — должность в компании, где вы уже самостоятельно решаете небольшие юридические задачи, но под контролем наставника.
- **Стажёр** — краткосрочная позиция (от 3 до 6 месяцев) для получения первого опыта. Часто перерастает в постоянную работу.
- **Секретарь судебного заседания** — если вы выбираете судебную систему, это хорошая стартовая позиция, чтобы "изнутри" увидеть процесс.
- **Помощник адвоката** — первый шаг к адвокатской практике (обязательный этап перед получением статуса адвоката).

Совет: не бойтесь начинать с «помощника» или «стажёра». По статистике **75% рекрутеров испытывают трудности с поиском юриста в команду**, но при этом **конкуренция за вакансии выросла** — анкет стало на 18% больше, а вакансий на 14% меньше. Поэтому **первый опыт** — самый важный.

Шаг 3. Определение целей на 3 года

Что нужно сделать: сформулируйте **3–5 конкретных целей**, которые вы хотите достичь за 3 года.

Примеры целей (для разных направлений):

Для корпоративного юриста	Для юриста в юридической фирме	Для госслужбы
Научиться самостоятельно вести договорную работу	Получить опыт участия в судебных процессах	Сдать квалификационный экзамен на должность судьи

Для корпоративного юриста	Для юриста в юридической фирме	Для госслужбы
Освоить судебно-претензионную работу	Разобраться в налоговом или корпоративном праве	Пройти аттестацию на государственного гражданского служащего
Получить повышение до юриста (без приставки "младший")	Наработать базу клиентов (для адвокатской практики)	Получить первый классный чин

Шаг 4. План накопления компетенций

Что нужно сделать: опишите, **как именно** вы будете развивать свои навыки. Разделите компетенции на **профессиональные (hard skills)** и **надпрофессиональные (soft skills)**.

Примеры компетенций для юриста:

Тип	Компетенция	Как развивать
Hard skills	Знание процессуального кодекса (ГПК, АПК, УПК)	Изучать на практике, анализировать судебные акты
Hard skills	Навык составления исков, жалоб, договоров	Писать проекты под руководством наставника
Hard skills	Работа с правовыми системами (КонсультантПлюс, Гарант)	Освоить продвинутый поиск, смотреть вебинары
Hard skills	Судебное представительство	Наблюдать за процессами, участвовать как помощник
Soft skills	Навыки переговоров и коммуникации	Участвовать в деловых играх, общаться с клиентами
Soft skills	Навык работы с большим объёмом информации	Быстрое чтение, структурирование документов
Soft skills	Тайм-менеджмент	Планировать день, соблюдать сроки

Шаг 5. Дорожная карта (по годам)

Что нужно сделать: распишите **конкретные действия** по каждому году.

Пример заполнения:

Период	Действия
1-й год	• Устроиться **помощником юриста** в компанию / юридическую фирму; • Освоить работу с **КонсультантПлюс** и **Гарант**; • Научиться готовить **типовые документы** (договоры, доверенности, письма); • Пройти **стажировку в суде** (если есть возможность); • Начать посещать **профессиональные вебинары** и конференции.

Период	Действия
2-й год	• Получить повышение до **младшего юрисконсульта / юриста**; • Начать **самостоятельно** вести небольшие дела / договоры; • Освоить **судебно-претензионную работу**; • Пройти **курс повышения квалификации** по выбранной специализации; • Принять участие в **судебном процессе** (в качестве представителя или помощника).
3-й год	• Перейти на позицию **юриста / ведущего юрисконсульта** (в зависимости от направления); • Получить опыт **руководства** малыми проектами / стажёрами; • Начать формировать **собственную экспертизу** в узкой отрасли; • Подготовиться к **квалификационному экзамену** (если цель — адвокат или судья).

Шаг 6. Резюме и вывод

Что нужно сделать: кратко (3–5 предложений) подведите итог: какой карьерный трек вы выбрали, почему, и что для вас самое важное в первые 3 года.

ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ

*В качестве примера рассмотрим **карьерный трек «Корпоративный юрист (in-house)»** в крупной компании. Этот пример показывает, как заполнять шаблон, и **не должен копироваться** студентами — они выбирают свой уникальный путь.*

Титульная информация

- **Название работы:** Индивидуальный план карьеры юриста на первые 3 года
- **Выполнил:** Иванов Иван, группа Ю-21
- **Дата:** 20.03.2026

Шаг 1. Выбор карьерного трека

Я выбираю направление **«Корпоративный юрист (in-house)»**. Мне интересно работать внутри крупной компании, сопровождать её деятельность: проверять договоры, консультировать сотрудников, участвовать в переговорах. Это даёт стабильность и возможность глубоко погрузиться в бизнес-процессы компании.

Целевая организация: ПАО «Сбер» (или другая крупная компания с сильным юридическим департаментом).

Шаг 2. Выбор стартовой должности

Стартовая должность: **Помощник юриста** в юридическом департаменте компании.

Почему: это стандартный "вход" в профессию, где я смогу учиться у опытных коллег, разбираться во внутренних процессах и постепенно брать на себя больше ответственности. Кроме того, **в крупных компаниях есть чёткая карьерная лестница** — от помощника до директора юридического департамента.

Шаг 3. Определение целей на 3 года

1. **Научиться самостоятельно вести договорную работу** (от подготовки проекта до подписания).
2. **Освоить судебно-претензионную работу** — вести мелкие судебные споры компании.
3. **Получить повышение до должности юриста** (без приставки "младший" или "помощник").
4. **Наработать экспертизу в одной из отраслей** (например, трудовое право или договорное право).
5. **Пройти обучение по программе MBA или управленческому курсу** (для будущего роста до руководителя).

Шаг 4. План накопления компетенций

Hard skills (профессиональные):

- **Знание Гражданского кодекса** — особенно разделов об обязательствах и договорах.
- **Навык составления договоров** — от простых (поставка, аренда) до сложных (кредитные, корпоративные).
- **Работа с судебными системами** — ГАС «Правосудие», «Мой арбитр».
- **Правовые системы** — КонсультантПлюс, Гарант (продвинутый уровень).
- **Английский язык** — для работы с международными контрактами (уровень не ниже Intermediate).

Soft skills (надпрофессиональные):

- **Навыки переговоров** — умение отстаивать позицию компании.
- **Управление временем** — работа с дедлайнами, приоритизация задач.
- **Командная работа** — взаимодействие с другими отделами (финансы, закупки, HR).
- **Стрессоустойчивость** — работа в условиях высокой нагрузки.

Шаг 5. Дорожная карта (по годам)

Период	Действия
1-й год	• Пройти собеседование и выйти на позицию **помощника юриста** в крупной компании; • Освоить внутренние регламенты и стандарты компании; • Научиться готовить проекты **типовых договоров** (поставка, услуги, аренда); • Пройти обучение по работе с **КонсультантПлюс** (сертификат); • Начать посещать **корпоративные тренинги** по переговорам.
2-й год	• Получить повышение до **младшего юрисконсульта**; • Начать **самостоятельно** вести договорную работу по небольшим проектам; • Освоить **судебно-претензионную работу** — подготовка претензий, исков, участие в судебных заседаниях; • Пройти **курс повышения квалификации** по договорному праву; • Улучшить **английский язык** до уровня Upper-Intermediate.
3-й год	• Перейти на позицию **юриста** (без приставки "младший"); • Начать вести **сложные договоры** (кредитные, корпоративные, международные); • Принять участие в **крупных судебных процессах** компании; • Пройти **управленческий курс** / программу MBA для будущего роста; • Сформировать **экспертизу** в выбранной отрасли права (например, трудовое право для HR-поддержки).

Шаг 6. Резюме и вывод

Я выбрал карьерный трек **корпоративного юриста**, потому что он даёт стабильность, глубокое погружение в бизнес и чёткие перспективы роста. В первые 3 года моя главная задача — **получить практический опыт**, освоить договорную и судебную работу, а также развить **навыки переговоров**. К концу 3-го года я планирую стать **полноценным юристом** и начать формировать экспертизу в выбранной отрасли. Дальнейшая цель — **руководитель юридического отдела** или **директор юридического департамента**.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОФОРМЛЕНИЮ

Элемент	Требование
Объём	1–2 страницы печатного текста

Элемент	Требование
Шрифт	Times New Roman, 14 кегль
Межстрочный интервал	1,5
Структура	Обязательно пройти все 6 шагов
Таблицы	Допускаются для наглядности
Индивидуальность	Каждый студент выбирает **свой** трек, **свои** цели и **свой** план

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ СТУДЕНТОВ: КАКИЕ БЫВАЮТ КАРЬЕРНЫЕ ПУТИ (ПАМЯТКА)

По типу организации:

Тип организации	Особенности карьеры
Крупная компания (in-house)	Стабильность, чёткая иерархия, понятная карьерная лестница, корпоративные бонусы
Юридическая фирма / консалтинг	Высокая нагрузка, разнообразие задач, быстрый рост, зависимость от клиентов
Государственные органы	Стабильность, социальные гарантии, строгая иерархия, карьера по выслуге лет
Собственная практика	Свобода, высокий доход (потенциально), высокие риски, необходимость искать клиентов

По карьерной лестнице:

В юридической фирме:

- Помощник юриста → Младший юрист → Юрист → Старший юрист → Руководитель направления → Младший партнёр → Партнёр

В компании (in-house):

- Помощник юриста → Юрисконсульт → Ведущий юрисконсульт → Начальник отдела → Директор юридического департамента → Заместитель генерального директора по правовым вопросам

На госслужбе:

- Специалист → Ведущий специалист → Главный специалист → Начальник отдела → Заместитель руководителя → Руководитель

4. ПРИМЕРЫ ВЫПОЛНЕНИЯ ТИПОВЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ

ПРИМЕР №1. ОТЧЕТ ПО АНАЛИЗУ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ – САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА К ПР1)

Тип задания: Аналитический отчёт с элементами поиска и обработки статистических данных.

Задание: найти актуальную статистику по безработице в своём регионе (по данным Росстата), проанализировать структуру занятости (отраслевую и профессиональную), подготовить краткий отчёт.

Исходные данные:

• Уровень безработицы в регионе (%);

• Численность рабочей силы, занятых и безработных (тыс. чел.);

• Отраслевая структура занятости (распределение по видам экономической деятельности);

• Перечень наиболее востребованных/дефицитных профессий в регионе.

Источник получения данных:

• Росстат (rosstat.gov.ru) — раздел «Рынок труда, занятость и заработная плата» → «Занятость и безработица»;

• Территориальный орган Росстата по своему региону (например, для Новосибирской области — Новосибирскстат, 54.rosstat.gov.ru);

• Единая цифровая платформа «Работа в России» (trudvsem.ru) — для анализа вакансий и востребованных профессий.

СТРУКТУРА ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ШАБЛОН ДЛЯ СТУДЕНТА)

Титульная информация

• **Название работы:** Анализ рынка труда [название региона] по данным Росстата за I квартал 2025 года

• **Выполнил:** ФИО, группа

• **Дата: _____**

• **Источники данных:** Росстат (rosstat.gov.ru), trudvsem.ru

Раздел 1. Уровень безработицы в регионе

Что нужно сделать:

1. Найти на сайте Росстата (или территориального органа) данные по безработице за I квартал 2025 года.
2. Выписать:
   - численность рабочей силы (тыс. чел.);
   - численность занятых (тыс. чел.);
   - численность безработных (тыс. чел.);
   - **уровень безработицы** (в %).
3. Сравнить с **среднероссийским уровнем** за тот же период (I квартал 2025 г. — **2,3%**).
4. **Вывод:** в регионе безработица выше/ниже/на уровне среднероссийской.

Раздел 2. Отраслевая структура занятости

Что нужно сделать:

1. Найти данные о распределении занятых по видам экономической деятельности (раздел «Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности»).
2. Выбрать **3–5 крупнейших отраслей** по числу занятых.
3. Построить **простую таблицу**.
4. **Вывод:** какие отрасли — «локомотивы» региональной экономики, какие — отстающие.

Раздел 3. Профессиональная структура и потребность в кадрах

Что нужно сделать:

1. Найти на trudvsem.ru или в отчётах регионального Центра занятости данные о наиболее востребованных профессиях / вакансиях.
2. Выписать **3–5 самых дефицитных специальностей**.
3. **Вывод:** какие профессии наиболее перспективны в регионе, где наблюдается переизбыток кадров.

Раздел 4. Общие выводы и рекомендации

Что нужно сделать:

1. Сформулировать **2–3 главных вывода** о состоянии рынка труда в регионе.
2. Дать **практическую рекомендацию** для человека, который планирует строить карьеру в этом регионе.

ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (НОВОСИБИРСКАЯ ОБЛАСТЬ, I КВАРТАЛ 2025 Г.)

Раздел 1. Уровень безработицы в Новосибирской области

По данным Новосибирскстата, в **I квартале 2025 года** численность рабочей силы в Новосибирской области составила **1339,0 тыс. человек**. Из них:

- **занятые в экономике — 1298,9 тыс. человек** (97,0%);
- **безработные — 40,1 тыс. человек** (3,0%).

Уровень безработицы в регионе за этот период составил **3,0%**.

Для сравнения:

- Среднероссийский уровень безработицы в I квартале 2025 г. — **2,3%**.
- Средний показатель по Сибирскому федеральному округу — **3,0%**.

Вывод: уровень безработицы в Новосибирской области (**3,0%**) **выше** среднероссийского (**2,3%**), но находится **на уровне** среднего по Сибирскому федеральному округу. Это говорит о том, что региональный рынок труда в целом стабилен, но испытывает чуть большее напряжение, чем в среднем по стране.

Раздел 2. Отраслевая структура занятости

Новосибирская область — крупный промышленный, транспортный и научно-образовательный центр Сибири. На основе данных Росстата и аналитических обзоров можно выделить следующие ключевые отрасли экономики региона по численности занятых (оценочные данные на начало 2025 года):

№	Отрасль	Доля занятых (оценка)	Характеристика
1	**Торговля оптовая и розничная**	~16–18%	Крупный торговый центр Сибири
2	**Обрабатывающие производства**	~14–16%	Машиностроение, приборостроение, пищевая промышленность
3	**Образование**	~10–12%	Крупный научно-образовательный кластер (НГУ, НГТУ и др.)
4	**Транспорт и логистика**	~8–10%	Транссибирская магистраль, логистические хабы
5	**Здравоохранение и социальные услуги**	~8–9%	Крупные медицинские центры

Вывод: экономика Новосибирской области имеет **диверсифицированную структуру** с заметной долей **торговли, промышленности и образования**. Это типично для крупного регионального центра. Доля сельского хозяйства ниже, чем в среднем по Сибири, что объясняется высокой урбанизацией региона.

Раздел 3. Профессиональная структура и дефицитные специальности

По данным региональной службы занятости и кадровых агентств, в Новосибирской области на начало 2025 года наиболее востребованы:

№	Дефицитная профессия	Причина дефицита
1	**Врачи и медицинские работники**	Кадровый голод в здравоохранении
2	**Инженерно-технические специалисты**	Развитие промышленности и строительства
3	**Строители**	Активное жилищное и инфраструктурное строительство
4	**IT-специалисты**	Общероссийский тренд, развитие технопарков
5	**Педагоги**	Потребности образовательной системы

При этом **наибольшая потребность в сотрудниках наблюдается в промышленности (19% от общего числа вакансий)**.

Вывод: наиболее перспективны **медицинские, инженерно-технические, строительные и IT-специальности**. Юридические и гуманитарные специальности, скорее всего, сталкиваются с более высокой конкуренцией, как и в целом по России.

Раздел 4. Общие выводы

1. **Ситуация на рынке труда** — стабильная, с уровнем безработицы **3,0%**, что выше среднероссийского (**2,3%**), но соответствует среднему по Сибири. Это свидетельствует о сбалансированном, но не избыточном спросе на рабочую силу.

2. **Основные отрасли** — торговля, промышленность, образование, транспорт и логистика. Именно здесь сосредоточено большинство рабочих мест.

3. **Наиболее перспективные профессии** — врачи, инженеры, строители, IT-специалисты, педагоги. Юристам и гуманитариям стоит рассчитывать на более высокую конкуренцию и рассматривать возможность дополнительной специализации.

Практическая рекомендация: при планировании карьеры в Новосибирской области имеет смысл **ориентироваться на технические, медицинские и IT-специальности**, либо сочетать юридическое образование с углублённым изучением востребованной отрасли (например, медицинское право, строительное право, IT-право).

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОФОРМЛЕНИЮ

Элемент	Требование
Объём	1–2 страницы печатного текста
Шрифт	Times New Roman, 14 кегль
Межстрочный интервал	1,5
Таблицы	Обязательно с заголовками и нумерацией
Выводы	Каждый раздел завершается кратким выводом (выделен **жирным** или курсивом)
Ссылки на источники	Указать, откуда взяты данные (например, «по данным Новосибирскстата за I квартал 2025 г.»)

КАК НАЙТИ ДАННЫЕ ПО СВОЕМУ РЕГИОНУ (ИНСТРУКЦИЯ)

1. **Зайти на сайт Росстата** → rosstat.gov.ru

2. **Выбрать раздел:** «Статистика» → «Официальная статистика» → «Рынок труда, занятость и заработная плата» → «Занятость и безработица»

3. **Найти данные за I квартал 2025 года** — в открытых публикациях или перейти на сайт **территориального органа Росстата** (например, для Краснодарского края — krsdstat.ru, для Новосибирской области — 54.rosstat.gov.ru)

4. **Для отраслевой структуры** — найти раздел «Среднегодовая численность занятых по видам экономической деятельности»

5. **Для вакансий** — зайти на trudvsem.ru, выбрать свой регион и посмотреть топ-10 самых востребованных профессий

ПРИМЕР №2. ОТЧЕТ ПО АНАЛИЗУ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ – САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА К ПР2)

Тип задания: Аналитическая справка с расчётами и выводами по динамике реальной заработной платы.

Задание: подготовить аналитическую справку об изменении реальной заработной платы в Российской Федерации за последние 5 лет (с расчётами и выводами).

Исходные данные:

• Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата по отрасли (руб.) за 2020–2025 гг.;

• Индекс потребительских цен (ИПЦ) / уровень инфляции в РФ за соответствующие годы (в %);

• Рассчитанный индекс реальной заработной платы (в % к предыдущему году или в рублях с поправкой на инфляцию).

Источник получения данных:

• Росстат (rosstat.gov.ru) — разделы «Рынок труда, занятость и заработная плата» (номинальная зарплата) и «Цены. Инфляция» (ИПЦ);

• Справочные таблицы на audit-it.ru (сводные данные по отраслям);

• Территориальный орган Росстата по своему региону (при необходимости региональной разбивки).

СТРУКТУРА ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ШАБЛОН ДЛЯ СТУДЕНТА)

Титульная информация

• **Название работы:** Аналитическая справка об изменении реальной заработной платы в отрасли «[название отрасли]» за 2020–2025 гг.

• **Выполнил:** ФИО, группа

• **Дата:** _____

• **Источники данных:** Росстат (rosstat.gov.ru)

Раздел 1. Исходные данные

Что нужно сделать:

1. Найти данные о **среднемесячной номинальной начисленной заработной плате** по выбранной отрасли за 2020–2025 гг.
2. Найти данные об **инфляции (индексе потребительских цен)** в РФ за те же годы.
3. Свести данные в **таблицу** (см. пример ниже).

Раздел 2. Расчёт реальной заработной платы

Что нужно сделать:

1. Рассчитать **реальную заработную плату** двумя способами:

o **Как индекс** (в % к предыдущему году): Индекс реальной зарплаты = (Индекс номинальной зарплаты / ИПЦ) × 100%

o **В рублях** (с поправкой на инфляцию): Реальная зарплата = Номинальная зарплата / (ИПЦ / 100) — цены базового года (например, 2020 г. = 100%)

2. Построить **таблицу** с расчётами.
3. Сделать **промежуточный вывод** по каждому году.

Раздел 3. Анализ динамики и выводы

Что нужно сделать:

1. Выявить **тренды**:

- В какие годы реальная зарплата росла, в какие — снижалась?
- Как инфляция «съедала» рост номинальной зарплаты?

2. Сравнить динамику в выбранной отрасли с **общероссийской** (по всем отраслям).
3. Сформулировать **2–3 ключевых вывода**.
4. Дать **прогноз/рекомендацию** (если применимо).

ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ОТРАСЛЬ «ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА», 2020–2025 ГГ.)

Раздел 1. Исходные данные

По данным Росстата и сводным таблицам, среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в **обрабатывающих производствах** и **инфляция в РФ** за 2020–2025 гг. составили:

Год	Номинальная зарплата в обрабатывающих производствах (руб./мес.)	Инфляция в РФ (ИПЦ, % к предыдущему году)
2020	44 926	4,9%
2021	49 697	8,39%
2022	56 254	11,94%
2023	66 519	7,42%
2024	79 252	9,52%
2025	91 500*	5,59%

** — оценочные данные на основе динамики первых месяцев 2025 года и прогнозов.*

Раздел 2. Расчёт реальной заработной платы

Способ 1. Индекс реальной зарплаты (в % к предыдущему году)

Формула: Индекс реальной зарплаты = (Индекс номинальной зарплаты / ИПЦ) × 100%

Год	Номинальная зарплата (руб.)	Рост номинальной зарплаты (к предыдущему году, %)	Инфляция (ИПЦ, %)	Индекс реальной зарплаты (к предыдущему году, %)
2020	44 926	—	4,9%	—
2021	49 697	+10,6%	8,39%	**102,0%** (+2,0%)
2022	56 254	+13,2%	11,94%	**101,1%** (+1,1%)
2023	66 519	+18,2%	7,42%	**110,0%** (+10,0%)
2024	79 252	+19,1%	9,52%	**108,7%** (+8,7%)
2025	91 500	+15,5%	5,59%	**109,4%** (+9,4%)

Расчёт для 2021 года: (110,6 / 108,39) × 100% = 102,0%

Вывод: реальная заработная плата в обрабатывающих производствах росла все пять лет. Наиболее значительный рост — в **2023 году (+10,0%)**, что связано с высоким ростом номинальной

зарплаты (18,2%) при замедлении инфляции (7,42%). В **2022 году** рост был минимальным (+1,1%) из-за рекордной инфляции (11,94%), которая почти полностью «съела» прирост номинальной зарплаты.

Способ 2. Реальная зарплата в рублях (в ценах 2020 года)

Формула: Реальная зарплата = Номинальная зарплата / (ИПЦ накопленным итогом / 100)

Накопленный ИПЦ показывает, во сколько раз выросли цены с 2020 года.

Год	Номинальная зарплата (руб.)	Накопленный ИПЦ (2020 = 100%)	Реальная зарплата (в ценах 2020 г., руб.)	Рост реальной зарплаты к 2020 году
2020	44 926	100,0%	**44 926**	—
2021	49 697	108,39%	**45 851**	+2,1%
2022	56 254	121,33%	**46 366**	+3,2%
2023	66 519	130,33%	**51 039**	+13,6%
2024	79 252	142,74%	**55 521**	+23,6%
2025	91 500	150,72%	**60 709**	+35,1%

Расчёт для 2021 года: 49 697 / 1,0839 = 45 851 руб.

Вывод: за пять лет (2020–2025) номинальная зарплата в обрабатывающих производствах выросла более чем **в 2 раза** (с 44,9 тыс. до 91,5 тыс. руб.). Однако с учётом инфляции реальная покупательная способность выросла **на 35%** — с 44,9 тыс. до 60,7 тыс. руб. в ценах 2020 года. Это означает, что работник в 2025 году может купить на свою зарплату на 35% больше товаров и услуг, чем в 2020 году.

Раздел 3. Анализ динамики и выводы

Сравнение с общероссийской динамикой

Для сравнения: средняя номинальная зарплата по **всем отраслям** в РФ за тот же период составила:

Год	Номинальная зарплата (все отрасли, руб.)	Реальная зарплата (в ценах 2020 г., руб.)
2020	51 344	51 344
2021	57 244	52 814
2022	65 338	53 851
2023	74 854	57 435
2024	89 069	62 397
2025	101 784	67 534

Ключевые выводы:

1. **Реальная зарплата в обрабатывающих производствах росла быстрее, чем в среднем по экономике.** За 2020–2025 гг. реальная зарплата в отрасли выросла на **35,1%**, тогда как в среднем по РФ — на **31,5%**. Это говорит о том, что промышленность остаётся одной из наиболее динамично развивающихся сфер с точки зрения оплаты труда.

2. **Инфляция — главный «пожиратель» роста.** В 2021–2022 гг. высокий рост номинальной зарплаты (10–13%) почти полностью нивелировался инфляцией (8–12%). Реальный рост в эти годы составил всего 1–2%. Ситуация кардинально изменилась в 2023–2025 гг., когда темпы роста номинальной зарплаты (15–19%) стали значительно опережать инфляцию (5–9%).

3. **2023 год — переломный.** Именно в 2023 году реальная зарплата в отрасли впервые за пять лет показала двузначный рост (+10,0%), а накопленный рост с 2020 года превысил 13%. Это связано с посткризисным восстановлением экономики и дефицитом кадров в промышленности.

4. **Покупательная способность выросла на треть.** Работник обрабатывающей промышленности в 2025 году может приобрести на 35% больше товаров и услуг, чем в 2020 году, несмотря на высокую инфляцию.

Практическая рекомендация: для сохранения и повышения реальных доходов работникам обрабатывающих производств важно **отслеживать динамику инфляции** и при переговорах о повышении зарплаты ориентироваться не только на рост номинальных цифр, но и на **реальную покупательную способность**. Работодателям, в свою очередь, стоит учитывать, что в условиях дефицита кадров (2023–2025 гг.) именно рост реальной зарплаты становится ключевым фактором удержания персонала.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОФОРМЛЕНИЮ

Элемент	Требование
Объём	1–2 страницы печатного текста
Шрифт	Times New Roman, 14 кегль
Межстрочный интервал	1,5
Таблицы	Обязательно с заголовками и нумерацией
Формулы	Приводить ключевые формулы расчёта
Выводы	Каждый раздел завершается кратким выводом (выделен **жирным** или курсивом)
Ссылки на источники	Указать, откуда взяты данные (например, «по данным Росстата»)

КАК НАЙТИ ДАННЫЕ ПО СВОЕЙ ОТРАСЛИ (ИНСТРУКЦИЯ)

1. **Зайти на сайт Росстата** → rosstat.gov.ru
2. **Выбрать раздел:** «Статистика» → «Официальная статистика» → «Рынок труда, занятость и заработная плата» → «Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по видам экономической деятельности»
3. **Выбрать нужную отрасль** в таблице (например, «Обрабатывающие производства», «Строительство», «Здравоохранение»)
4. **Для инфляции:** раздел «Цены» → «Индексы потребительских цен» → выбрать нужный год
5. **Альтернативный источник:** сайт audit-it.ru (сводные таблицы по отраслям и годам)

ПРИМЕР №3. ОТЧЕТ ПО АНАЛИЗУ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ – САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА К ПР4)

Тип задания: Аналитический обзор методов оценки персонала, применяемых в крупных российских компаниях..

Задание: изучить и описать методы оценки персонала, применяемые в крупных российских или международных компаниях (не менее трёх методов).

Исходные данные:

• Описание не менее трёх методов оценки персонала;

• Примеры компаний, применяющих каждый метод;
• Обоснование, для каких целей используется каждый метод

Источник получения данных:

• Сайты крупных компаний — разделы «Карьера», «Устойчивое развитие», «HR-политика»;
• HeadHunter (hh.ru) — исследования и рейтинги работодателей;
• АНКОР (ancor.ru) — исследования и статьи по оценке персонала;
• РБК Компании (companies.rbc.ru) — кейсы и обзоры HR-практик;
• Корпоративные академии (например, rosatom-academy.ru, sberuniversity.ru).

ПЕРЕЧЕНЬ КРУПНЫХ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ ДЛЯ АНАЛИЗА

№	Компания	Сайт	Раздел для изучения
1	**Сбер**	sberbank.ru	СберУниверситет (sberuniversity.ru) — разделы «Оценка» и «Развитие»
2	**Газпром**	gazprom.ru	Корпоративный институт (institute.gazprom.ru) — «Центр оценки и развития»
3	**Росатом**	rosatom.ru	Корпоративная академия (rosatom-academy.ru) — «Оценка персонала»
4	**РЖД**	rzd.ru	Университет РЖД (universitetrzd.ru) — «Ассессмент-центр»
5	**Яндекс**	yandex.ru	Раздел «Устойчивое развитие» (sustainability.yandex.com) — «Оценка эффективности»
6	**Лукойл**	lukoil.ru	Раздел «Устойчивое развитие» — «Обучение и развитие персонала»
7	**Норникель**	nornickel.ru	Отчёт об устойчивом развитии (sr2024.nornickel.ru) — HR-стратегия
8	**Магнит**	magnit.com	Раздел «Карьера» — информация о развитии и оценке сотрудников
9	**Аэрофлот**	aeroflot.ru	Раздел «Карьера» и отчёты об устойчивом развитии
10	**ВТБ**	vtb.ru	Раздел «Карьера» — программы развития и оценки
11	**HeadHunter**	hh.ru	Исследования и рейтинги работодателей (аналитические отчёты)

ПЕРЕЧЕНЬ МЕТОДОВ ДЛЯ ИЗУЧЕНИЯ (С ПРИВЯЗКОЙ К ТИПАМ)

Ниже приведён **расширенный перечень конкретных методов**, которые студенты могут выбрать для описания. Для каждого указано, к какой группе он относится (качественный/количественный/комбинированный) и в каких компаниях его можно найти.

№	Название метода	Группа	Краткая суть	Где искать информацию
1	**Ассессмент-центр** (Центр оценки)	**Комбинированный**	Комплекс упражнений (деловые игры, кейсы, групповые дискуссии), где эксперты оценивают компетенции	Вакансии HR-специалистов, тендеры на проведение оценки, годовые отчёты
2	**Оценка 360 градусов**	**Качественный**	Сбор обратной связи от руководителя, коллег, подчинённых и самооценка	Разделы «Устойчивое развитие», презентации HR-конференций
3	**Управление по целям / KPI**	**Количественный**	Оценка выполнения измеримых показателей эффективности	Годовые отчёты, интервью руководителей, вакансии с упоминанием KPI
4	**Структурированное интервью по компетенциям**	**Качественный**	Беседа по заранее подготовленным вопросам, оценивающим проявление компетенций	Разделы «Карьера», описание процедуры отбора в вакансиях
5	**Профессиональное тестирование**	**Количественный**	Проверка знаний и навыков с помощью тестов (в т.ч. онлайн)	Вакансии, где указано «тестирование»; отзывы соискателей
6	**Кейс-метод** (решение бизнес-ситуаций)	**Комбинированный**	Кандидату предлагается решить реальную или смоделированную задачу	Описание этапов собеседования в вакансиях, статьи о подборе
7	**Оценка по компетенциям** (поведенческие индикаторы)	**Качественный**	Оценка, насколько поведение сотрудника соответствует корпоративным ценностям	Годовые отчёты, корпоративные порталы (если доступны)

Студент должен выбрать любые 3 метода (из разных групп или из одной — по желанию) и описать их применение в **конкретных компаниях** из предложенного перечня.

ЧАСТЬ 3. КАК ИСКАТЬ ИНФОРМАЦИЮ ПО КАЖДОМУ МЕТОДУ (ПОДСКАЗКИ)

Метод	Какие поисковые запросы использовать в Интернет	На что обратить внимание в результатах поискового запроса
Ассессмент-центр	[Компания] ассессмент-центр, [Компания] центр оценки персонала, [Компания] оценка компетенций	Тендеры на проведение, вакансии «менеджер по оценке», упоминания в годовых отчётах
360 градусов	[Компания] 360 градусов, [Компания] обратная связь 360	Презентации, внутренние документы (если опубликованы), статьи HR-директоров
KPI	[Компания] KPI, [Компания] система мотивации, [Компания] показатели эффективности	Годовые отчёты, интервью руководителей, вакансии с KPI в требованиях
Структурированное интервью	[Компания] собеседование, [Компания] отбор персонала, [Компания] компетенции	Описание процесса найма на сайте, отзывы соискателей, вакансии
Профессиональное тестирование	[Компания] тестирование при приёме, [Компания] онлайн-тесты	Вакансии с пометкой «тестирование», форумы соискателей
Кейс-метод	[Компания] кейс-интервью, [Компания] бизнес-ситуация	Описание этапов собеседования, статьи о найме
Оценка по компетенциям	[Компания] модель компетенций, [Компания] корпоративные ценности	Годовые отчёты, HR-блоги, презентации

ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (С УКАЗАНИЕМ ИСТОЧНИКОВ)

Ниже — пример по компании «Почта России» (компания не входит в предлагаемый студентам перечень). Каждый метод сопровождается конкретной ссылкой на источник или описанием, как именно была найдена информация.

Раздел 1. Введение

Оценка персонала — это система мероприятий, направленных на определение соответствия сотрудника требованиям должности, оценку его профессиональных компетенций, личностных качеств и потенциала развития. В рабочей программе дисциплины выделяются три группы методов оценки: **качественные, количественные и комбинированные**. В данной работе рассмотрены три конкретных метода, применяемых в Почте России, с указанием источников информации.

Метод 1. Ассессмент-центр (комбинированный метод)

Суть метода. Ассессмент-центр — это комплексная процедура, включающая серию упражнений (деловые игры, групповые дискуссии, анализ кейсов, презентации), в ходе которых эксперты оценивают проявление у участников заданных компетенций. Метод относится к комбинированным, так как сочетает качественное наблюдение с количественной балльной оценкой.

Применение в Почте России. В 2024 году компания разместила тендер на разработку и проведение ассессмент-центра для оценки управленческих компетенций ключевых руководителей. В

тендерной документации указано, что оценка проводится по 5 управленческим компетенциям с использованием групповых и индивидуальных упражнений. Кроме того, в компании существует должность «Менеджер Центра управления талантами», в обязанности которого входит организация и проведение ассессмент-центра для сотрудников аппарата управления и филиалов.

Источники:

1. Тендер №273410506 на сайте bicotender.ru — «Оказание услуг по разработке и проведению ассессмент-центра для оценки управленческих компетенций и потенциала ключевых руководителей АО "Почта России"». В описании указаны цели, состав упражнений и перечень оцениваемых компетенций.
2. Вакансия «Менеджер (Центр управления талантами)» на dreamjob.ru — в разделе «Обязанности» указано: «организация и проведение ассессмент-центра для руководителей и специалистов аппарата управления и филиалов».

Метод 2. Оценка 360 градусов (качественный метод)

Суть метода. Метод «360 градусов» предполагает сбор анонимной обратной связи о сотруднике от его руководителя, коллег, подчинённых, а также самооценку. Оценка проводится по набору компетенций (например, лидерство, коммуникации, решение проблем). Метод относится к качественным, так как даёт описание поведения, а не только числовые показатели.

Применение в Почте России. В открытых материалах, посвящённых системе оценки персонала Почты России, среди применяемых методов оценки персонала указан метод 360 градусов. В документе описывается, что оценка проводится по 10 компетенциям, включая клиентоориентированность, ответственность и командную работу.

Источник:

1. Презентация «Почтовый работник: система оценки и мотивации» на renrendoc.com — в разделе «Методы оценки персонала» перечислены: 360 градусов, ассессмент-центр, интервью по компетенциям.

Метод 3. Управление по целям / KPI (количественный метод)

Суть метода. Оценка по KPI предполагает установление для сотрудника конкретных, измеримых показателей эффективности (например, объём продаж, количество обработанных заявок, уровень удовлетворённости клиентов). По итогам периода оценивается степень выполнения этих показателей. Метод относится к количественным, так как основан на числовых данных.

Применение в Почте России. Заместитель генерального директора Почты России Татьяна Кленкина в интервью 2025 года сообщила, что в компании внедрена модель оценки, основанная на индивидуальных результатах и показателях эффективности. Система KPI является основой системы премирования в филиалах компании. Например, для операторов почтовой связи ключевыми показателями являются скорость обслуживания и качество оказания услуг.

Источники:

1. Интервью Татьяны Кленкиной на bezformata.com (2025) — «Почта России рассказала о мерах по повышению мотивации работников». Приводится цитата о внедрении модели оценки на основе индивидуальных результатов.
2. Материал на icped.ru — «Система KPI предназначена для контроля финансовых результатов и является основой системы премирования в филиалах Почты России».

Раздел 5. Сравнительный анализ и выводы

Сравнительная таблица

Критерий	Ассессмент-центр	360 градусов	KPI
Группа методов	Комбинированный	Качественный	Количественный
Что оценивает	Компетенции (поведение)	Компетенции (восприятие)	Результаты (цифры)

Критерий	Ассессмент-центр	360 градусов	KPI
Частота применения	Эпизодически (при отборе в резерв)	1–2 раза в год	Ежемесячно / ежеквартально
Для каких категорий	Руководители, ключевые специалисты	Руководители, проектные команды	Все категории с измеримыми показателями

Выводы:

1. В Почте России применяются методы всех трёх групп (качественные, количественные и комбинированные), что соответствует современным HR-трендам.

2. Ассессмент-центр используется для оценки управленческого потенциала, 360 градусов — для развития руководителей, KPI — для оценки результативности всех сотрудников.

3. Информация о методах была найдена не на официальном сайте компании, а через тендеры, вакансии, интервью и публичные презентации — это типичная ситуация для крупных компаний, которые не раскрывают внутренние HR-процедуры в открытом доступе.

ЧАСТЬ 5. ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ СТУДЕНТОВ (ПОШАГОВО)

1. **Выберите компанию** из предложенного перечня (Сбер, Газпром, Росатом, РЖД, Яндекс, Лукойл, Норникель, Магнит, Аэрофлот, ВТБ, HeadHunter).
2. **Ознакомьтесь с перечнем методов** (см. Часть 2) и выберите **три метода**, которые будете описывать.
3. **Для каждого метода** выполните поиск:
   - Введите в поисковике запрос из таблицы (Часть 3).
   - Просмотрите результаты: вакансии, тендеры, новости, презентации, годовые отчёты.
   - Найдите **конкретное упоминание** метода в контексте выбранной компании.
4. **Зафиксируйте источник**:
   - Название сайта или документа.
   - Ссылку (если есть).
   - Краткую цитату или факт, подтверждающий применение метода.
5. **Оформите работу** по структуре:
   - Введение (что такое оценка персонала, цель работы).
   - 3 раздела по методам (суть метода, применение в компании, источники).
   - Сравнительная таблица (по желанию).
   - Выводы.

ПРИМЕР №4 ОТЧЕТ ПО АНАЛИЗУ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ – САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА К ПР5)

Тип задания: Аналитическая аннотация профессионального стандарта.

Задание: изучить один из профессиональных стандартов (например, для юриста, бухгалтера или педагога) и составить краткую аннотацию: требования к образованию, опыту, трудовым функциям.

Исходные данные:

Выбрать один профессиональный стандарт (для юриста, бухгалтера или педагога) и составить по нему краткую аннотацию, в которой отразить:

1) название и реквизиты стандарта (кем и когда утверждён);
2) требования к образованию;
3) требования к опыту работы;
4) основные трудовые функции (что должен уметь делать специалист).

Источник получения данных:

• Официальный сайт Минтруда (profstandart.rosmintrud.ru);
• Системы «КонсультантПлюс» и «Гарант»

СТРУКТУРА ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ШАБЛОН ДЛЯ СТУДЕНТА)

Титульная информация

- **Название работы:** Аннотация профессионального стандарта «[название стандарта]»
- **Выполнил:** ФИО, группа
- **Дата: _____**

Раздел 1. Общие сведения о стандарте

Что нужно сделать:

1. Указать **полное название** профессионального стандарта.
2. Указать **реквизиты**: кем утверждён, номер приказа, дата утверждения.
3. Указать **регистрационный номер** в реестре (если есть).
4. Кратко описать, **для каких должностей** предназначен стандарт.

Раздел 2. Требования к образованию

Что нужно сделать:

1. Выписать, **какое образование** требуется для разных уровней квалификации (высшее / среднее профессиональное).
2. Указать, **по каким специальностям** должно быть образование.
3. Если есть альтернативные варианты — указать.

Раздел 3. Требования к опыту работы

Что нужно сделать:

1. Указать, **сколько лет стажа** требуется для разных должностей.
2. Указать, в **какой сфере** должен быть стаж.

Раздел 4. Основные трудовые функции

Что нужно сделать:

1. Перечислить **основные трудовые функции**, которые должен выполнять специалист.
2. Кратко пояснить, что входит в каждую функцию.

Раздел 5. Вывод

Что нужно сделать:

1. Сформулировать **1–2 вывода** о том, что даёт профессиональный стандарт (работодателю, работнику, рынку труда).

ПОШАГОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ СТУДЕНТА: КАК НАЙТИ ИНФОРМАЦИЮ

Шаг 1. Заходим на сайт Минтруда

Открываем в браузере: **profstandart.rosmintrud.ru** — это официальный реестр профессиональных стандартов.

Шаг 2. Ищем нужный стандарт

В строке поиска вводим название стандарта, который выбрали (например, «Бухгалтер», «Педагог» или «Юрист» — но помните, что стандарт «Юрист» пока не утверждён, поэтому лучше выбрать другой). Нажимаем «Найти».

Шаг 3. Открываем стандарт

В результатах поиска находим нужную запись. Нажимаем на неё — откроется карточка стандарта с основной информацией.

Шаг 4. Смотрим структуру стандарта

В карточке стандарта есть разделы:

- **«Общие сведения»** — здесь указаны название, реквизиты, цель деятельности.
- **«Характеристика обобщённых трудовых функций»** — здесь для каждого уровня квалификации расписаны требования к образованию, опыту и трудовые функции.

Шаг 5. Выписываем информацию

Из каждого раздела выписываем нужные данные (см. пример ниже).

ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ «СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ»)

КАК СТУДЕНТ НАШЁЛ ЭТУ ИНФОРМАЦИЮ (ПОШАГОВО)

1. **Зашёл на сайт** profstandart.rosmintrud.ru.
2. **Ввёл в поиск** запрос: *«Специалист по управлению персоналом»*.

3. **Нашёл в результатах** запись: *«Специалист по управлению персоналом»* (утверждён Приказом Минтруда от 09.03.2022 № 109н).

4. **Открыл карточку стандарта** и выписал информацию из разделов:

- из **раздела I** («Общие сведения») — название, код, основная цель;
- из **раздела II** («Описание трудовых функций») — перечень обобщённых трудовых функций и требования к квалификации;
- из текста **приказа** — реквизиты и дату вступления в силу;
- из **дополнительных материалов** на сайтах «КонсультантПлюс» и «Гарант» — уточняющую информацию о требованиях к образованию и опыту.

Раздел 1. Общие сведения о стандарте

Полное название: Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом».

Реквизиты: утверждён **приказом Минтруда России от 9 марта 2022 г. № 109н**. Зарегистрирован в Минюсте России 8 апреля 2022 г. (регистрационный № 68136). Вступает в силу с **1 сентября 2022 г.** и действует до 1 сентября 2028 г.

Регистрационный номер в реестре: 559.

Назначение: стандарт устанавливает требования к квалификации специалистов по управлению персоналом. Основная цель вида профессиональной деятельности — **обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации**.

Для каких должностей предназначен: стандарт охватывает широкий круг должностей в сфере HR:

- директор по персоналу;
- менеджер по персоналу;
- специалист по кадрам;
- рекрутёр;
- специалист по развитию и обучению персонала;
- специалист по оценке и аттестации персонала.

Раздел 2. Требования к образованию

Стандарт устанавливает несколько **уровней квалификации** (от 5-го до 7-го). Требования к образованию зависят от уровня:

Уровень	Характеристика	Требования к образованию
5-й уровень	Документационное обеспечение работы с персоналом	**Среднее профессиональное образование** — программы подготовки специалистов среднего звена
6-й уровень	Деятельность по управлению персоналом организации	**Высшее образование** (бакалавриат)
7-й уровень	Управление персоналом организации на стратегическом уровне	**Высшее образование** (магистратура или специалитет)

Важно: для должностей, связанных с управлением персоналом (менеджер по персоналу, специалист по развитию), **обязательно** высшее образование. Для должностей, связанных с документационным обеспечением (специалист по кадрам), допускается среднее профессиональное образование.

Дополнительное требование: для всех уровней рекомендуется **профессиональная переподготовка в сфере управления персоналом**.

Раздел 3. Требования к опыту работы

Требования к стажу также зависят от уровня квалификации:

Уровень	Должность	Требования к опыту работы
5-й уровень	Специалист по кадровому учёту	**Без требований** к стажу (достаточно образования)
6-й уровень	Менеджер по персоналу, специалист по подбору	Не менее **3 лет** в сфере управления персоналом
7-й уровень	Директор по персоналу, руководитель HR-службы	Не менее **5 лет** в сфере управления персоналом, из них не менее **2 лет** на руководящих должностях

Раздел 4. Основные трудовые функции

В стандарте выделены следующие **обобщённые трудовые функции**:

Код	Наименование функции	Краткое содержание
A	Документационное обеспечение работы с персоналом	Ведение документации по учёту и движению персонала, разработка типовых форм документов, администрирование процессов оформления трудовых отношений
B	Деятельность по подбору, отбору и адаптации персонала	Поиск кандидатов на вакантные должности, проведение собеседований, организация процесса адаптации новых сотрудников
C	Оценка и аттестация персонала	Разработка и проведение процедур оценки персонала, организация аттестации, анализ результатов
D	Развитие и обучение персонала	Организация обучения сотрудников, разработка программ развития, планирование карьеры
E	Мотивация и стимулирование персонала	Разработка и внедрение систем мотивации, управление корпоративной культурой

Раздел 5. Вывод

1. **Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»** — это документ, который **систематизирует требования** к специалистам в сфере HR. Он определяет, каким должно быть образование, сколько нужно стажа и какие именно функции должен выполнять работник на каждой должности.

2. **Для работодателя** стандарт — это ориентир при разработке должностных инструкций и оценке персонала. **Для работника** — это «дорожная карта»: понятно, какое образование получить, сколько лет работать, чтобы вырасти до директора по персоналу, и какие навыки развивать.

3. **Информацию о стандарте** можно найти на официальном сайте Минтруда (profstandart.rosmintrud.ru), а также в справочных системах «КонсультантПлюс» и «Гарант».

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОФОРМЛЕНИЮ

Элемент	Требование
Объём	1–2 страницы печатного текста
Шрифт	Times New Roman, 14 кегль
Межстрочный интервал	1,5
Структура	Обязательные разделы: Общие сведения, Требования к образованию, Требования к опыту, Трудовые функции, Вывод
Таблицы	Допускаются для наглядности (как в примере)
Ссылки на источники	Обязательно указывать, откуда взята информация

ПРИМЕР №5 ОТЧЕТ ПО АНАЛИЗУ СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ – САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА К ПР5)

Тип задания: Аналитический конспект — изучить и сравнить налоговые режимы для индивидуальных предпринимателей.

Что нужно сделать: изучить и сравнить налоговые режимы для индивидуальных предпринимателей: УСН (Доходы и Доходы минус расходы), патентную систему, НПД. Подготовить краткий конспект.

Источники информации:

• ФНС России (nalog.gov.ru) — разделы по УСН, ПСН, НПД;
• КонсультантПлюс (consultant.ru);
• ГАРАНТ (garant.ru);
• Профессиональные сайты — glavkniga.ru, moedelo.org, rnk.ru.

СТРУКТУРА ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ШАБЛОН ДЛЯ СТУДЕНТА)

Титульная информация

- **Название работы:** Сравнительный анализ налоговых режимов для индивидуальных предпринимателей
- **Выполнил:** ФИО, группа
- **Дата: _____**

Раздел 1. Введение

Что нужно сделать:

1. Кратко объяснить, **что такое налоговый режим** и **зачем ИП выбирать режим**.
2. Перечислить **какие режимы** будут сравниваться.
3. Сформулировать **цель работы**.

Раздел 2. Сравнительная таблица (заполняется студентом самостоятельно)

Что нужно сделать:

1. Заполнить таблицу по **5 критериям**.
2. Для каждого режима найти **конкретные цифры** (ставки, лимиты) на **2026 год**.
3. **Обязательно указать источник** для каждого факта (в скобках).

Критерий	УСН «Доходы»	УСН «Доходы минус расходы»	Патентная система (ПСН)	НПД (самозанятость)
Кто может применять				

Критерий	УСН «Доходы»	УСН «Доходы минус расходы»	Патентная система (ПСН)	НПД (самозанятость)
Что облагается налогом				
Ставка налога				
Лимит дохода				
Отчётность				
Страховые взносы				
НДС				
Источник информации				

Раздел 3. Выводы

Что нужно сделать:

1. Сформулировать **2–3 вывода** о различиях режимов.
2. Ответить на вопрос: **какой режим и для какого бизнеса подходит лучше всего? Почему?**

ПОШАГОВАЯ ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ СТУДЕНТА: КАК НАЙТИ ИНФОРМАЦИЮ

Шаг 1. Заходим на сайт ФНС

Открываем: **nalog.gov.ru** → раздел «Налогообложение в РФ» → «Действующие в РФ налоги и сборы».

Шаг 2. Ищем информацию по УСН

- Переходим в раздел **«Упрощённая система налогообложения»**.
- Ищем: **ставки налога, лимиты доходов, условия применения**.
- Ищем информацию про **освобождение от НДС**.

Шаг 3. Ищем информацию по ПСН (патент)

- На сайте ФНС или в КонсультантПлюс ищем раздел **«Патентная система налогообложения»**.
- Ищем: **кто может применять, лимит дохода, как рассчитывается налог**.

Шаг 4. Ищем информацию по НПД (самозанятость)

- На сайте ФНС или в статьях ищем раздел **«Налог на профессиональный доход»**.
- Ищем: **ставки, лимит дохода, кто может применять**.

Шаг 5. Заполняем таблицу и пишем выводы

- Заполняем таблицу по образцу (см. ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ ниже).
- Формулируем выводы: что общего, в чём различия, какой режим для чего подходит.

ПРИМЕР ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЯ (ЧАСТИЧНЫЙ — ТОЛЬКО ДЛЯ ОДНОГО РЕЖИМА)

*В этом примере показано, как должен выглядеть **один** заполненный столбец таблицы. Остальные студент заполняет самостоятельно по аналогии.*

Заполненный столбец для режима УСН «Доходы»:

Критерий	УСН «Доходы»
Кто может применять	ИП и организации (ФНС, раздел «УСН»)
Что облагается налогом	Все полученные доходы (ФНС, раздел «УСН»)

Критерий	УСН «Доходы»
Ставка налога	6% (регионы могут снижать до 1%) (ФНС, раздел «УСН»)
Лимит дохода	490,5 млн руб. в год (ФНС, раздел «УСН»)
Отчётность	Декларация 1 раз в год (ФНС, раздел «УСН»)
Страховые взносы	Можно уменьшить налог на взносы (ФНС, раздел «УСН»)
НДС	Освобождение при доходе до 20 млн руб. (КонсультантПлюс, статья 145 НК РФ)
Источник информации	nalog.gov.ru, consultant.ru

Как студент должен заполнить остальные столбцы:

1. **Найти на сайте ФНС** раздел по УСН «Доходы минус расходы» и выписать те же критерии.
2. **Найти на сайте ФНС** раздел по патентной системе и выписать те же критерии.
3. **Найти на сайте ФНС** раздел по НПД и выписать те же критерии.
4. **Заполнить таблицу полностью.**
5. **Написать выводы** — например:

Раздел 3. Выводы (ПРИМЕР — студент пишет СВОИ выводы)

1. **Самый простой режим — НПД**. Не нужно сдавать декларацию, налог считает приложение «Мой налог». Но есть ограничение по доходу — **2,4 млн руб. в год**.
2. **Для бизнеса с небольшими расходами** выгоднее **УСН «Доходы»**, потому что налог считается от всей выручки, но его можно уменьшить на страховые взносы.
3. **Для бизнеса с большими расходами** выгоднее **УСН «Доходы минус расходы»**, потому что налог платится только с разницы между доходами и расходами.
4. **Патентная система** подходит для ИП с небольшим, стабильным доходом и для видов деятельности, которые есть в региональном списке.

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1

Тема: Инфраструктура рынка труда.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Изучить и проанализировать теоретические и прикладные аспекты функционирования рынка труда, его структуры, инфраструктуры и видов; сформировать понимание категорий населения и типов профессий.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: выделять главное, анализировать, сравнивать, обобщать, делать выводы, классифицировать явления рынка труда, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать собственные суждения о тенденциях рынка труда.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию способности проявлять в деятельности следующие профессионально важные личностные качества: активность гражданской позиции, коммуникабельность, критическое отношение к социально-экономической действительности, тактичность и деликатность при оппонировании собеседнику, анализировать основные тенденции рынка труда в современных условиях.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение труда как экономической категории и назовите два основных фактора процесса труда.
2. Перечислите четыре группы участников рынка труда и охарактеризуйте роль каждого из них.
3. В чем принципиальное отличие экономически активного населения от экономически неактивного? Приведите примеры.
4. Назовите три основных вида рынка труда по профессиональному признаку и два по степени управляемости.
5. Какие пять типов профессий выделяют с точки зрения вероятности трудоустройства?
6. Перечислите не менее четырех факторов, влияющих на современный рынок труда.
7. Почему большинство студентов по методологии Росстата считаются экономически неактивными, но в реальности могут создавать добавленную стоимость?

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1 (классификация). Определите, к какой категории населения (экономически активное/неактивное, занятые/безработные) относятся: а) пенсионер, подрабатывающий курьером; б) студент дневного отделения, который не работает и не ищет работу; в) военнослужащий по контракту; г) выпускник, зарегистрированный в Центре занятости.

Вопросы к задаче:

1. По каким критериям производится классификация населения?
2. Какие социальные группы относятся к экономически активному населению?
3. Каковы правовые и экономические последствия отнесения гражданина к той или иной категории?

Задача 2 (анализ вакансии). Найдите на hh.ru одну вакансию. Определите, к какому виду рынка труда (первичный/вторичный, внешний/внутренний) она относится, и аргументируйте ответ по характеристикам (стабильность, зарплата, карьерный рост).

Вопросы к задаче:

1. Какие признаки характеризуют первичный и вторичный рынки труда?
2. В чем отличие внешнего рынка труда от внутреннего?
3. Как тип рынка труда влияет на стратегию поведения соискателя?

Задача 3 (диагностика безработицы). Приведите пример структурной безработицы, вызванной автоматизацией (замена человека ИИ или роботами). Объясните, почему этот пример не является фрикционной безработицей.

Вопросы к задаче:

1. Каковы причины и механизмы структурной безработицы?
2. Чем структурная безработица отличается от фрикционной?
3. Какие меры государственной политики могут снизить структурную безработицу?

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Составьте письменный отчёт по результатам анализа вакансии (Задача 2) с обоснованием отнесения к определённому виду рынка труда.
2. Подготовьте краткий обзор «Типы профессий на современном рынке труда: вечные, сквозные, дефицитные, перспективные, свободные» с примерами не менее 5 профессий каждого типа.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 1.1) по данной теме предусмотрена самостоятельная работа:

найти актуальную статистику по безработице в своём регионе (по данным Росстата), проанализировать структуру занятости (отраслевую и профессиональную), подготовить краткий отчёт.

Рекомендуемые источники:

- Росстат (rosstat.gov.ru) – раздел «Рынок труда, занятость и заработная плата».
- Региональный центр занятости населения (trudvsem.ru).

Форма контроля: проверка письменного отчёта на следующем практическом занятии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2

Тема: Конъюнктура рынка труда. Конкурентоспособность на рынке труда.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Изучить и проанализировать механизмы спроса, предложения и ценообразования на рынке труда; сформировать практические навыки анализа рыночных ситуаций, расчета заработной платы с учетом инфляции, выбора оптимальных систем оплаты труда.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: производить экономические расчёты, анализировать статистические данные, выбирать оптимальные решения в ситуациях выбора, оценивать свою конкурентоспособность, разрабатывать стратегии поведения на рынке труда.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию ответственности за принятие экономических решений, финансовой грамотности, понимания взаимосвязи между уровнем квалификации и доходами, развития навыков самооценки и самопрезентации.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение понятиям «спрос на труд» и «предложение труда». Кто выступает субъектами спроса, а кто — предложения на рынке труда?
2. Перечислите основные факторы, влияющие на спрос на труд, и факторы, влияющие на предложение труда (укажите не менее 5 для каждой группы).
3. В чем разница между номинальной и реальной заработной платой? Как изменение потребительских цен влияет на реальную заработную плату?
4. Опишите механизм установления равновесной ставки заработной платы на конкурентном рынке труда. Что происходит при отклонении ставки от равновесного уровня?
5. Какие внеконкурентные факторы (институты) влияют на рынок труда и нарушают условия совершенной конкуренции? Приведите три примера.
6. Назовите и кратко охарактеризуйте две основные формы заработной платы и их системы (не менее 4 систем).
7. Перечислите семь моделей конкурентоспособности специалиста. Как сочетание нескольких моделей влияет на позиции работника на рынке труда?

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1 (анализ рыночной ситуации). В 2026 году в регионе Н. сложилась следующая ситуация: уровень безработицы составляет 2,1%, работодатели из сферы промышленности уже 6 месяцев не могут закрыть 400 вакансий токарей и фрезеровщиков. Заработная плата по этим специальностям выросла за год на 45%, однако количество желающих трудоустроиться не увеличивается.

Вопросы к задаче:

1. О какой ситуации на рынке труда (равновесие, дефицит, избыток) свидетельствуют эти данные?
2. Какие факторы могли привести к такому положению?

3. Предложите 2–3 меры со стороны работодателей или государства для решения проблемы.

Задача 2 (расчет реальной заработной платы). Номинальная заработная плата инженера в 2025 году составляла 80 000 рублей в месяц. В 2026 году её повысили до 95 000 рублей. Инфляция за год составила 12%.

Вопросы к задаче:

1. Рассчитайте реальную заработную плату инженера в 2025 и 2026 годах (в ценах 2025 года).
2. Выросла или снизилась реальная покупательная способность инженера? На сколько процентов?
3. Сделайте вывод о взаимосвязи роста номинальной зарплаты, инфляции и реального благосостояния.

Задача 3 (выбор системы оплаты труда). Предприятие «СтройДеталь» производит строительные материалы. На заводе работает три цеха:

- Цех №1 (автоматизированная линия): работники следят за работой оборудования, не могут влиять на скорость выпуска продукции.
- Цех №2 (ручная сборка): выпуск продукции напрямую зависит от усилий и скорости каждого работника, нормы выработки установлены.
- Цех №3 (ремонтная бригада): бригада получает задание на ремонт конкретного объекта (цеха), срок — 2 недели, объем работ известен заранее.

Вопросы к задаче:

1. Для каждого цеха выберите наиболее подходящую форму и систему оплаты труда.
2. Обоснуйте свой выбор.
3. Какие факторы влияют на выбор системы оплаты труда?

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Проведите самооценку по семи моделям конкурентоспособности специалиста (Профессионал, Универсал, Хороший работник, Гибкий, Целеустремленный, Мобильность, Коммуникатор). По 5-балльной шкале оцените выраженность каждой модели у вас. Выберите 1–3 модели, которые являются вашими «сильными сторонами». Определите 1 модель, которую вы хотели бы развить в первую очередь, и напишите 2–3 конкретных шага для её развития.
2. Разработайте стратегию удержания персонала для IT-компании (150 сотрудников) в условиях дефицита разработчиков, используя как материальные, так и нематериальные методы. Предложите не менее 5 конкретных мер.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 1.2) по данной теме предусмотрена самостоятельная работа:

подготовить аналитическую справку об изменении реальной заработной платы в Российской Федерации за последние 5 лет (с расчётами и выводами).

Рекомендуемые источники:

- Росстат (rosstat.gov.ru) – разделы «Рынок труда, занятость и заработная плата», «Цены. Инфляция».

Форма контроля: проверка аналитической справки на следующем практическом занятии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3

Тема: Государственное регулирование рынка труда.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Изучить и проанализировать цели, задачи и методы государственного регулирования рынка труда; сформировать навыки применения инструментов службы занятости для решения реальных ситуаций.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: разграничивать активную и пассивную политику занятости, анализировать эффективность мер государственного регулирования, работать с официальными интернет-ресурсами, разрабатывать проектные решения.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию гражданской ответственности, понимания роли государства в обеспечении занятости, уважения к праву на труд, развития социальной солидарности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите главные цели государственного регулирования рынка труда.
2. Чем отличается активная политика занятости от пассивной? Приведите по одному примеру мер каждого типа.
3. Какие меры государство использует для регулирования спроса на труд, а какие — для регулирования предложения труда?
4. Перечислите не менее трёх функций Государственной службы занятости согласно действующему законодательству.
5. Какие задачи решает Единая цифровая платформа «Работа в России» (ст. 17 ФЗ № 565-ФЗ)?

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1. В регионе N уровень безработицы вырос до 8% (естественный уровень — 4,5%). Правительство выделило бюджет на два направления: (1) увеличение размера пособия по безработице; (2) программа бесплатного переобучения IT-специальностям с последующим трудоустройством.

Вопросы к задаче:

1. Какое из направлений относится к активной политике, какое — к пассивной?
2. Обоснуйте, какой эффект (краткосрочный и долгосрочный) даст каждая мера.
3. Какой вариант вы рекомендуете и почему?

Задача 2 (расчёт влияния налога на предложение труда). Гражданин зарабатывает 500 руб./час. Рабочая неделя — 40 часов. Вводится пропорциональный подоходный налог 13%.

Вопросы к задаче:

1. Рассчитайте чистый часовой заработок после уплаты налога.
2. Объясните, какой эффект (замещения или дохода) вероятнее сработает при таком налоге: будет ли человек стремиться больше работать или больше отдыхать? Почему?

Задача 3 (анализ вакансий из банка ЦЗН). В центр занятости обратились два безработных: Анна, 35 лет, высшее экономическое образование, опыт в финансах 10 лет, хочет зарплату от 80 000 руб.; Иван, 22 года, без опыта, готов на любую работу. В банке вакансий ЦЗН имеются: грузчик (25 000 руб.), уборщица (20 000 руб.), продавец (30 000 руб.), бухгалтер (35 000 руб.), оператор склада (40 000 руб.).

Вопросы к задаче:

1. Какие вакансии подходят Анне? Какие — Ивану?
2. Объясните, почему в банке вакансий государственной службы занятости редко встречаются высокооплачиваемые и престижные должности.
3. Что вы посоветуете Анне для повышения шансов на трудоустройство?

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Осуществите поиск и анализ вакансий на платформе «Работа в России». Сравните вакансии в двух разных регионах (по выбору). Подготовьте краткий отчёт о сравнении.
2. Разработайте пошаговый план действий для безработного Петра, 42 года, бывшего водителя, который хочет открыть своё дело по ремонту обуви, но не знает, с чего начать. Денег на старт нет. Укажите, какие документы нужны, на какую финансовую помощь он может рассчитывать, какое обучение или консультирование ему предложат.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4

Тема: Качество рабочей силы: критерии оценки и формирующие факторы.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Изучить и проанализировать критерии и показатели качества рабочей силы, методы его оценки и факторы, влияющие на его изменение; сформировать навыки оценки качества рабочей силы на основе количественных и качественных показателей.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: оценивать кандидатов по профессиональным и личностным критериям, производить расчёты показателей качества рабочей силы, анализировать факторы повышения требований к качеству рабочей силы, выбирать методы оценки для разных категорий персонала.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию понимания ценности профессионального образования и непрерывного обучения, ответственности за собственное профессиональное развитие, уважения к труду и работникам разных профессий.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение качества рабочей силы и назовите три его ключевых элемента.
2. Чем отличается качество индивидуальной рабочей силы от качества совокупной рабочей силы?
3. Перечислите не менее четырёх показателей, используемых для оценки качества рабочей силы.
4. Какие группы внешних факторов влияют на изменение качества рабочей силы? Приведите примеры факторов прямого и косвенного действия.
5. Назовите методы оценки качества рабочей силы и объясните проблему асимметрии информации при найме.

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1. На вакансию «менеджер по продажам» претендуют три кандидата: А (высшее образование, 3 года опыта, лидер продаж, коммуникабельный, стрессоустойчивый, хочет расти до руководителя); Б (среднее профессиональное образование, 5 лет стабильных продаж, спокойный, исполнительный, нужна стабильная зарплата); В (высшее техническое образование, без опыта, но прошёл курсы продаж, быстро учится, настойчивый, хочет доказать себе).

Вопросы к задаче:

1. Оцените каждого кандидата по профессиональным, личностным и мотивационным критериям.
2. Кто обладает самым высоким качеством рабочей силы для данной позиции? Почему?
3. Какую сигнальную информацию о кандидатах получает работодатель до собеседования?

Задача 2 (расчёт показателей качества рабочей силы по региону). Исходные данные (тыс. чел.): общая численность занятых — 500; руководители и специалисты высшего уровня — 80; квалифицированные рабочие промышленности — 120; специалисты среднего уровня — 90; служащие — 40; занятые исследованиями и разработками — 15; работники с высшим образованием — 110; работники со средним профессиональным образованием — 200.

Вопросы к задаче:

1. Рассчитайте долю квалифицированной рабочей силы (руководители + специалисты высшего уровня + квалифицированные рабочие).
2. Рассчитайте долю работников среднего уровня квалификации (специалисты среднего уровня + служащие).
3. Рассчитайте долю занятых с высшим образованием и со средним профессиональным образованием.
4. Рассчитайте долю занятых исследованиями и разработками.
5. Сделайте вывод: высокое или низкое качество совокупной рабочей силы в регионе?

Задача 3 (анализ факторов повышения требований к качеству рабочей силы). На промышленном предприятии внедряется новая автоматизированная линия. Старые станки демонтируют. Рабочие-станочники (15 человек) имеют средний возраст 52 года, квалификацию 4–5 разряда, работают по 20–30 лет.

Вопросы к задаче:

1. Какие причины повышения требований к качеству рабочей силы проявляются в этой ситуации?
2. Какими качествами должны обладать работники для работы на новой линии?
3. Какие факторы работают против этих рабочих, а какие — в их пользу?
4. Предложите 2–3 меры, которые помогут сохранить персонал.

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Для каждой категории персонала (линейный персонал — 120 чел., менеджеры среднего звена — 40 чел., топ-менеджмент — 10 чел.) выберите один или несколько методов оценки качества рабочей силы. Обоснуйте выбор. Укажите, какие сигнальные характеристики могут ввести в заблуждение при оценке каждой категории.
2. Разработайте программу повышения качества рабочей силы для регионального строительного холдинга (700 сотрудников), сталкивающегося с проблемами: высокий брак (8% при норме 3%); текучесть среди молодых рабочих до 30 лет — 40% в год; простаивают 3 новые единицы дорогой техники; обучение проводится формально. Предложите меры на государственном, организационном и индивидуальном уровнях.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 2.1) по данной теме предусмотрена самостоятельная работа:

изучить и описать методы оценки персонала, применяемые в крупных российских или международных компаниях (не менее трёх методов).

Рекомендуемые источники:

- Сайты крупных компаний (разделы «Карьера»).
- Исследования HR-агентств (HeadHunter, АНКОР).

Форма контроля: проверка письменной работы на следующем практическом занятии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5

Тема: Требования к квалификации специалистов различных профессий. Профстандарты.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Изучить и проанализировать систему квалификационных требований в Российской Федерации, сферы применения ЕТКС/ЕКС и профессиональных стандартов; сформировать навыки анализа квалификационных требований к конкретным должностям и оценки правовых рисков при несоответствии работника профстандарту.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: разграничивать сферы применения различных квалификационных документов, анализировать кадровые ситуации, разрабатывать проекты должностных инструкций, исчислять стаж в соответствии с законодательством.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию уважения к профессиональным стандартам, понимания важности непрерывного профессионального развития, ответственности за качество выполняемой работы.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что понимается под «квалификацией работника» согласно статье 195.1 Трудового кодекса РФ?
2. Назовите два основных типа документов, в которых закреплены квалификационные требования в РФ.
3. В чем заключаются ключевые отличия профессионального стандарта от Единого квалификационного справочника (ЕКС)? Приведите не менее двух отличий.
4. С какого года применение профессиональных стандартов стало обязательным для работодателей, и при каком условии?
5. Какие изменения в исчисление стажа по юридической специальности внес Федеральный закон № 83-ФЗ от 22.04.2024 (вступил в силу с 01.07.2024)?
6. Что содержится в разделе «Характеристика работ» Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), а что — в разделе «Должен знать»?
7. Почему по состоянию на 2026 год ЕТКС полностью не отменен, и в каких случаях он продолжает применяться?

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1 (кадровое решение при переходе на профстандарт). В организации «ТехноСервис» работает экономист Петрова И.А., 58 лет. Она имеет среднее профессиональное юридическое образование (диплом 1992 года) и стаж работы по специальности 32 года. Минтруд утвердил

обязательный для данной отрасли профессиональный стандарт. Согласно стандарту, для должности «экономист» требуется высшее экономическое образование.

Вопросы к задаче:

1. Как должен поступить работодатель?
2. Можно ли уволить Петрову И.А. на основании несоответствия профстандарту?
3. Если нет, то какие варианты действий предусмотрены законом?

Задача 2. Иванов С.П. в 2022 году поступил на заочное отделение юридического факультета (первое высшее образование). С сентября 2022 года он работал помощником адвоката по срочному трудовому договору. В июне 2025 года он получил диплом бакалавра юриспруденции. В августе 2025 года он подал заявление о присвоении статуса адвоката.

Вопросы к задаче:

1. Будет ли засчитан в двухлетний стаж период работы помощником адвоката с сентября 2022 года по июнь 2025 года?
2. Ответ обоснуйте ссылкой на Федеральный закон № 83-ФЗ.

Задача 3 (должностная инструкция). Руководитель отдела кадров поручает вам разработать должностную инструкцию для вновь вводимой должности «Судебный юрист» (уровень С по проекту профстандарта).

Вопросы к задаче:

1. Перечислите не менее 5 обязанностей, которые должны быть включены в раздел «Должностные обязанности» для этой позиции.
2. Обоснуйте каждую обязанность исходя из логики профстандарта и сложившейся судебной практики.

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Изучите один из профессиональных стандартов (предложенных преподавателем) и составьте краткую аннотацию: требования к образованию, опыту, трудовым функциям.
2. Индивидуальный предприниматель открывает небольшую пекарню с 15 сотрудниками. Среди должностей: пекарь (рабочая профессия), бухгалтер и водитель-экспедитор. Ответьте: может ли он продолжать пользоваться ЕТКС и ЕКС? В каких случаях применение профстандартов для ИП обязательно, а в каких — нет? Обязан ли ИП применять профстандарты к водителю-экспедитору, если тот не получает льгот и компенсаций?

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 2.2) по данной теме предусмотрена самостоятельная работа:

изучить один из профессиональных стандартов (например, для юриста, бухгалтера или педагога) и составить краткую аннотацию: требования к образованию, опыту, трудовым функциям.

Рекомендуемые источники:

- Реестр профессиональных стандартов (profstandart.rosmintrud.ru).
- КонсультантПлюс – раздел «Профессиональные стандарты».

Форма контроля: проверка аннотации на следующем практическом занятии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6

Тема: Основные направления повышения качества рабочей силы. Роль мотивации. Государственная политика в сфере повышения качества рабочей силы.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Сформировать у обучающихся целостное представление о концепции качества трудовой жизни (КТЖ) и качестве рабочей силы, а также о системе теоретических (мотивационных) и прикладных мер, направленных на повышение эффективности использования трудового потенциала.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: применять теории мотивации для анализа реальных ситуаций, разграничивать мотиваторы и гигиенические факторы, разрабатывать меры по повышению качества рабочей силы на разных уровнях.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию понимания ценности мотивации и социального партнёрства в трудовых отношениях, развития навыков самоорганизации и профессионального саморазвития.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте понятие «качество трудовой жизни» (КТЖ). Перечислите его основные элементы (не менее 5).
2. В чём различие между содержательными и процессуальными теориями мотивации? Назовите по два представителя каждого типа теорий.
3. Объясните суть теории иерархии потребностей А. Маслоу. Как изменяется мотивация работника по мере удовлетворения низших потребностей?
4. В чём заключается ключевое отличие мотиваторов от гигиенических факторов в теории Ф. Герцберга? Что такое «обогащение труда» и как оно влияет на качество рабочей силы?
5. Опишите суть модели мотивации В. Врума. Какие три взаимосвязи (ожидания) определяют, по Вруму, силу мотивации?
6. Что понимается под «качеством рабочей силы»? Назовите не менее трёх основных направлений его повышения на государственном уровне и трёх — на уровне организации.
7. Как социальное партнёрство связано с повышением качества рабочей силы? Приведите пример одного из механизмов социального партнёрства в сфере труда в РФ.

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1. В организации «Альфа» высокие зарплаты, хороший соцпакет, удобные офисы. Однако текучесть кадров остаётся высокой. Опрос показал, что работники жалуются на однообразие задач, отсутствие права голоса при принятии решений и невозможность профессионального роста.

Вопросы к задаче:

1. Используя теорию Герцберга, разделите перечисленные факторы на мотиваторы и гигиенические.
2. Объясните, почему, несмотря на хорошие гигиенические факторы, сотрудники увольняются.
3. Предложите два конкретных мероприятия по «обогащению труда» для данной организации.

Задача 2 (применение теории ожидания Врума). Вы — руководитель юридического отдела. Ваш подчинённый — талантливый юрист, но работает без энтузиазма.

Вопросы к задаче:

1. Используя три компонента модели Врума (ожидание «усилия → результаты», ожидание «результаты → вознаграждение», валентность), опишите, почему его мотивация может быть низкой.
2. Приведите по одному способу усилить каждый из трёх компонентов применительно к работе юриста.

Задача 3. В регионе высок уровень безработицы среди молодёжи, но при этом более 40% работодателей заявляют о нехватке квалифицированных кадров (особенно рабочих специальностей и IT-профиля). Одновременно в регионе действуют три вуза и пять колледжей, чьи выпускники не могут трудоустроиться.

Вопросы к задаче:

1. Какие меры государственной политики помогли бы решить проблему?
2. Предложите две конкретные меры на уровне региона (не на уровне отдельного предприятия).

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Заполните сравнительную таблицу по теориям мотивации: иерархия потребностей (Маслоу), двойственности (Герцберг), ожидания (Врум), справедливости. Укажите автора, основную идею и пример применения в управлении персоналом.
2. Разработайте региональные меры (на уровне субъекта РФ) для решения проблемы несоответствия выпускников и требований работодателей.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 2.3) по данной теме предусмотрена самостоятельная работа:

подготовить эссе на тему: «Как мотивация влияет на качество труда работника?» (объём 1–2 страницы).

Форма контроля: проверка эссе на следующем практическом занятии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7

Тема: Карьера юриста: направления, карьерные перемещения, специализация. Эффективное поведение на рынке труда — построение карьеры.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Закрепить теоретические знания, развить у студентов способность анализировать собственную карьерную траекторию с учётом рыночных условий и индивидуальных качеств, стимулировать навыки стратегического планирования профессионального развития.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: определять виды карьерных перемещений, анализировать нелинейность карьеры, сравнивать различные карьерные стратегии, разрабатывать индивидуальные планы карьерного роста, анализировать вакансии.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию ответственности за собственное профессиональное будущее, понимания ценности непрерывного обучения, развития навыков самопрезентации и эффективной коммуникации.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение карьеры юриста.
2. Перечислите три основных типа карьерных перемещений (по направленности и условиям смены организации) и приведите по одному примеру для каждого типа из юридической практики.
3. Чем внутриорганизационная форма карьеры отличается от межорганизационной?
4. В чём заключается специфика неспециализированной карьеры в юриспруденции?
5. Назовите четыре этапа карьерного роста юриста (от начала до альтернативных траекторий).
6. Что такое планирование карьеры и почему самооценка является его фундаментом?
7. Назовите преимущества планирования карьеры для сотрудника и для организации.
8. Перечислите основные причины провала карьерных планов.
9. Почему непрерывное обучение (lifelong learning) стало обязательным условием успешной карьеры?
10. Какие внутренние ресурсы человека влияют на успешность карьеры?
11. Назовите внешние факторы карьерного роста.
12. Какой способ поиска работы является самым эффективным согласно статистике?
13. Какие три-четыре канала поиска работы вы бы порекомендовали использовать в 2025 году?
14. Чем «достижения» в резюме отличаются от «обязанностей»? Приведите пример.
15. Обязательно ли прикладывать фото к резюме? Если да, то какое?
16. Как правильно ответить на вопрос «Почему вы ушли с предыдущего места работы?»
17. Чем отличается стратегия поиска работы для студента от стратегии для опытного специалиста?
18. Почему для выпускника без опыта важны стажировки в крупных компаниях?
19. Какие каналы поиска наиболее предпочтительны для действующего специалиста, который хочет сменить работу тайно?

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1. Юрист Н. начал работать помощником юриста в небольшой региональной компании по семейным делам. Через два года перешёл на должность юриста в крупную корпорацию, где занимается договорной работой (смена специализации). Ещё через три года получил повышение до старшего юриста внутри той же корпорации.

Вопросы к задаче:

1. Определите, какие виды карьерных перемещений (вертикальные, горизонтальные, спиральные) присутствуют в описанной траектории.
2. К какой форме карьеры (внутриорганизационной или межорганизационной) относится каждый этап?

Задача 2. В лекции утверждается, что карьера редко бывает «прямой линией» и часто напоминает «ломаную кривую или спираль».

Вопросы к задаче:

1. Приведите два возможных сценария (один — для юриста в государственном органе, другой — для юриста в частной практике), которые подтверждают нелинейность карьеры.
2. Опишите тип нелинейности в каждом сценарии (временное понижение, смена профиля, возврат к предыдущей специализации).

Задача 3. Используя данные актуальных исследований (2024–2025 гг.), объясните противоречие: «С одной стороны, конкуренция среди соискателей на юридические позиции растёт (индекс конкуренции увеличился с 3,5 до 6,1), с другой — работодатели фиксируют кадровый дефицит квалифицированных юристов».

Вопросы к задаче:

1. Какие выводы из этого противоречия следует сделать студенту, планирующему свою карьеру?
2. Какие специализации наиболее востребованы на рынке юридических услуг?

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Сравните специализированную и неспециализированную карьерные стратегии для юриста, который хочет через 10 лет стать партнёром в крупной международной юридической фирме. Укажите по одному преимуществу и одному риску каждой стратегии.
2. Разработайте примерный индивидуальный план первых трёх лет карьеры для выпускника юридического факультета. План должен включать: возможные должности, типы организаций, способы накопления компетенций.
3. Выберите 2–3 реальные вакансии с hh.ru. Проанализируйте: что настораживает в тексте объявления; указана ли зарплата; есть ли требования, не соответствующие рынку; как проверить компанию; стоит ли откликаться.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8

Тема: Предпринимательство — сущность, формы, функции и принципы, субъекты и объекты. Работа по найму.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Сформировать у обучающихся практические навыки анализа признаков предпринимательской деятельности, сравнения финансовых и нефинансовых преимуществ и недостатков работы по найму, самозанятости и индивидуального предпринимательства, расчёта налоговой нагрузки, выбора оптимальной организационно-правовой формы.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: анализировать ситуации с точки зрения признаков предпринимательства, производить экономические расчёты, сравнивать различные формы занятости, разрабатывать индивидуальные траектории профессионального развития.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию финансовой грамотности, понимания рисков и ответственности в предпринимательской деятельности, уважения к труду и закону, развития предпринимательской инициативы.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определение предпринимательской деятельности в соответствии со статьёй 2 Гражданского кодекса РФ. Перечислите четыре ключевых признака предпринимательства.
2. Чем современная интерпретация предпринимателя отличается от классической? Какую роль в этом играют цифровые инструменты?
3. Назовите всех субъектов предпринимательской деятельности. Какой новый субъект (с 2019 года) добавлен в этот перечень и каковы его основные ограничения?
4. Какие пять классических функций предпринимательства сохраняют своё значение? Кратко охарактеризуйте каждую.
5. В чём заключаются преимущества и недостатки работы по найму? Приведите не менее трёх плюсов и трёх минусов.

6. Какие плюсы и минусы самостоятельной деятельности (ИП, самозанятость) выделены в лекции? Укажите не менее трёх с каждой стороны.

7. Назовите основные риски для самозанятого. Что произойдёт, если годовой доход превысит 2,4 млн рублей? Как этот риск можно снизить?

8. Какой оптимальный путь для начинающих (студентов и молодых специалистов) рекомендуют авторы лекции? Опишите три этапа этого пути.

9. Сравните имущественную ответственность индивидуального предпринимателя и наёмного работника. Почему для ИП риск потери личного имущества выше, даже несмотря на наличие единственного жилья?

10. Почему лекция рекомендует начинать с работы по найму, а не сразу с предпринимательства? Какие аргументы приводятся в пользу такого пути?

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1 (анализ признаков предпринимательской деятельности). Гражданин Сидоров каждый месяц закупает на рынке партию свежей выпечки (чебуреки) и продаёт её вблизи станции метро в часы пик. Он не зарегистрирован ни как ИП, ни как самозанятый. Его доход составляет около 50 000 руб. в месяц. Действует он по принципу «сегодня повезёт — завтра нет». Никаких договоров с поставщиками у него нет, аренду не платит.

Вопросы к задаче:

1. Определите, соответствует ли деятельность Сидорова каждому из четырёх признаков предпринимательства по ст. 2 ГК РФ.
2. Какие последствия грозят Сидорову из-за отсутствия регистрации?
3. Какой минимальный легальный статус подошёл бы ему и какую ставку налога он будет платить?

Задача 2 («работа по найму» и «самозанятость»). Мария, 24 года, дизайнер. У неё есть два варианта: Вариант А (найм) — устроиться в диджитал-агентство с зарплатой 80 000 руб. в месяц (на руки после НДФЛ). Работа 5/2, 28 дней отпуска, больничный оплачивается. Вариант Б (самозанятость) — зарегистрироваться как самозанятая и брать заказы сама. Прогнозируемый доход: в среднем 100 000 руб./мес. (до налога), но первые 3 месяца дохода может не быть. Расходы на софт и рекламу — 10 000 руб./мес.

Вопросы к задаче:

1. Рассчитайте чистый годовой доход по обоим вариантам.
2. Сравните финансовую стабильность и риски обоих вариантов.
3. Какой вариант соответствует рекомендациям лекции для начинающих?
4. Что произойдёт, если во втором полугодии доход Марии вырастет до 200 000 руб./мес.?

Задача 3 (выбор пути: найм, самозанятость или ИП). Алексей, 22 года, только окончил вуз. Имеет навыки программирования и небольшие сбережения — 150 000 руб. У него нет кредитов, но есть желание помогать родителям. Он хочет попробовать себя в бизнесе — создании чат-ботов для малого бизнеса. Его подруга предлагает устроиться в IT-компанию на позицию стажёра (оклад 50 000 руб. + обучение).

Вопросы к задаче:

1. Предложите Алексею оптимальный путь из трёх этапов с указанием конкретных действий по каждому этапу.
2. Какую организационно-правовую форму ему лучше выбрать на старте — самозанятость или ИП?
3. Какие риски ему нужно учесть и как их снизить?

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Сравните имущественную ответственность наёмного работника и ИП, социальные гарантии. Ответьте: кто из них имеет право на оплачиваемый больничный и отпуск? Может ли суд взыскать имущество ИП по долгам? Кто формирует пенсионные накопления?
2. Разработайте план действий для самозанятой Анны, если её доход приближается к лимиту 2,4 млн руб.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 3.1) по данной теме предусмотрена самостоятельная работа:

изучить и сравнить налоговые режимы для индивидуальных предпринимателей: УСН (Доходы и Доходы минус расходы), патентную систему, НПД. Подготовить краткий конспект.

Рекомендуемые источники:

- Налоговый кодекс РФ (главы 26.2, 26.5).
- Федеральный закон № 422-ФЗ.
- Сайт ФНС России (nalog.gov.ru).

Форма контроля: проверка конспекта на следующем практическом занятии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 9

Тема: Создание собственного дела, учет экономических рисков, недопущение финансовых махинаций. Самозанятые — учет рисков.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Закрепить теоретические знания путём применения их в смоделированных ситуациях, развить навыки выбора оптимальной организационно-правовой формы и налогового режима, расчёта ключевых финансовых показателей, распознавания признаков незаконной подмены трудового договора договором ГПХ/самозанятости.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: производить расчёты налоговой нагрузки, госпошлины, точки безубыточности; анализировать риски подмены трудовых отношений; разрабатывать алгоритмы правовой защиты.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию финансовой и правовой грамотности, понимания рисков предпринимательской деятельности, уважения к трудовым правам работников, нетерпимости к финансовым махинациям.

Вопросы для самоконтроля:

1. Объясните разницу между предпринимательской идеей и предпринимательской целью. Приведите пример удачной и неудачной формулировки тактической цели.
2. Перечислите не менее трёх нормативных актов, регулирующих создание бизнеса в РФ, и кратко опишите, что каждый из них устанавливает.
3. В чём заключается главный риск для работника, согласившегося работать на постоянной основе по договору ГПХ как самозанятый? Какие «красные флаги» должны его насторожить?
4. Поясните механизм субсидиарной ответственности: может ли учредитель ООО потерять личную квартиру из-за долгов компании? При каком условии это возможно?
5. Назовите три способа государственной поддержки начинающих предпринимателей и кратко охарактеризуйте каждый.
6. Почему с 2025 года УСН-щиков называют плательщиками НДС? Всегда ли они обязаны платить этот налог?
7. Перечислите виды финансовых махинаций, упомянутых в лекции, и укажите статьи УК РФ для двух из них.

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1 (выбор организационно-правовой формы и налогового режима). Иванов хочет открыть небольшую пекарню. Планирует работать один, без наёмных сотрудников. Ожидаемый годовой доход — 1,8 млн руб. Стартовый капитал — 300 тыс. руб. В будущем не исключает расширения до 3 точек и найма 5 пекарей. Он боится потерять личное имущество (квартиру, машину).

Вопросы к задаче:

1. Какие формы (самозанятость, ИП, ООО) подходят Иванову на старте?
2. Какую форму вы посоветуете с учётом риска потери имущества и планов на расширение?
3. Какой налоговый режим выгоднее при доходе 1,8 млн руб. — НПД, УСН «Доходы» 6% или патент? Приведите расчёт налоговой нагрузки для каждого варианта.

Задача 2 (регистрация ООО онлайн: расчёт госпошлины и сроков). Вы решили зарегистрировать ООО с уставным капиталом 10 000 руб. Вы подаёте документы лично в налоговую инспекцию. Устав подготовлен самостоятельно (не типовой).

Вопросы к задаче:

1. Какова сумма госпошлины?
2. Сколько рабочих дней займёт регистрация?
3. Что изменится, если подать документы онлайн с электронной подписью через приложение «Госключ»?
4. Какие документы вы получите на электронную почту после успешной регистрации?

Задача 3 (анализ риска подмены трудового договора самозанятостью). Марина работает администратором в салоне красоты «Шик». Она приходит каждый день с 10:00 до 19:00, подчиняется управляющей, носит фирменную форму, у неё есть пропуск и корпоративная почта. Зарплата — 45 000 руб. каждый месяц 5-го числа. Однако с ней заключён договор ГПХ как с самозанятой, и салон не платит страховые взносы.

Вопросы к задаче:

1. Перечислите не менее 4 признаков, которые указывают на подмену трудовых отношений.
2. Какие последствия для Марины и для салона?
3. Опишите пошаговый алгоритм действий Марины, если она решит защитить свои права.

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Рассчитайте точку безубыточности для кофейни с ежемесячными расходами: аренда — 50 000 руб., зарплата (2 бариста) — 70 000 руб. + страховые взносы (30%), продукты и расходники — 40% от выручки, прочие постоянные расходы — 20 000 руб., средний чек — 300 руб. Проведите стресс-тест и предложите антикризисную меру.
2. Проанализируйте ситуацию Марины и предложите конкретный план её действий по защите своих прав.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 3.2) по данной теме предусмотрена самостоятельная работа:

подготовить презентацию (или доклад) на тему «Меры государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (не менее 5 мер с характеристикой).

Рекомендуемые источники:

- Платформа МСП.РФ (мсп.рф).
- Центры «Мой бизнес» (мойбизнес.рф).
- Сайт ФНС России (nalog.gov.ru).

Форма контроля: устная защита презентации на следующем практическом занятии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 10

Тема: Трудоустройство и выход на новое место работы. Адаптация на новом месте работы.

Цели занятия:

1. Дидактическая. Отработать навык анализа трудового договора, договора ГПХ и выявления нарушений; сформировать понимание процедуры трудоустройства, адаптации на новом месте работы и защиты трудовых прав.

2. Развивающая. Способствовать развитию умений: анализировать документы, сравнивать договоры, выявлять дискриминационные вопросы на собеседовании, разрабатывать программы адаптации.

3. Воспитывающая. Способствовать воспитанию правовой грамотности, уважения к трудовым правам, понимания важности адаптации для успешной карьеры, развития навыков эффективной коммуникации.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чём отличие трудового договора от ГПХ?
2. Почему нельзя просто так взять и нанять человека через лизинговую компанию в России?
3. Какие документы вы обязаны подать при приёме на работу, а какие работодатель не вправе требовать?
4. Что делать, если вам отказали в приёме из-за возраста?
5. Назовите три вида адаптации и по одному методу их ускорения.

Задачи (ситуационные задания):

Задача 1. Найдите 5 ошибок в трудовом договоре (не указано место работы, отсутствует условие об испытательном сроке, не прописаны права и обязанности, размер оклада указан без цифры, отсутствует пункт о режиме рабочего времени и отдыха).

Вопросы к задаче:

1. Выявите нарушения ст. 57 ТК РФ.
2. Предложите корректные формулировки.

Задача 2. Сравните два договора. Договор А: срок — 1 год с автоматической пролонгацией, оплата — ежемесячно 40 000 руб., рабочее время — с 10 до 19, подчинение ПВТР, оборудование предоставляет работодатель. Договор Б: срок — на время выполнения работ (до 2 месяцев), оплата — 5 000 руб. за каждый разработанный макет, свободный график, исполнитель сам организует работу, оборудование своё.

Вопросы к задаче:

1. Какой из договоров, скорее всего, является трудовым, а какой — ГПХ?
2. По каким признакам вы определили?

Задача 3 (ролевая игра: «Собеседование и адаптация»). Соискатель (женщина, 52 года, большой опыт) приходит на вакансию «менеджер по продажам». HR задаёт дискриминационные вопросы (возраст, семейные обязанности).

Вопросы к задаче:

1. Распознайте дискриминационные вопросы.
2. Как корректно ответить, но не идти на конфликт?
3. Какие статьи ТК РФ нарушены (ст. 3, ст. 64)?
4. Предложите законные альтернативы дискриминационным вопросам.

Задания для выполнения на практическом занятии:

1. Составьте фрагмент договора ГПХ для реальной ситуации, где ГПХ правомерен: дизайнер разрабатывает 10 баннеров для соцсетей за 20 000 руб. Укажите предмет (конечный результат), сроки, порядок сдачи-приёмки, цену, ответственность за нарушение срока, отсутствие подчинения.
2. Разработайте проект программы онбординга (адаптации) для компании с использованием методов: плавный вход, обучение, наставник, обратная связь.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА:

В соответствии с рабочей программой дисциплины (раздел 2, тема 3.3) по данной теме предусмотрена 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.

Рекомендуемые источники:

- Трудовой кодекс РФ (ст. 57).
- Образцы трудовых договоров (на hh.ru, КонсультантПлюс).
- Разъяснения Роструда (онлайнинспекция.рф).

Форма контроля: проверка письменного анализа.

ТАБЛИЦА ИСТОЧНИКОВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

№	Источник	Что даёт	Для каких заданий	Как искать	Ссылка
1	**Росстат**	Официальная статистика: уровень безработицы, занятость, средняя зарплата, инфляция, отраслевая структура	ПР №1 (анализ безработицы в регионе); ПР №2 (динамика реальной зарплаты)	Раздел «Рынок труда, занятость и заработная плата» → «Занятость и безработица»; «Цены» → «Индексы потребительских цен».	rosstat.gov.ru
2	**Территориальный орган Росстата** (региональный)	Региональная статистика по безработице, занятости, зарплате	ПР №1 (анализ безработицы в своём регионе)	Найти на сайте Росстата ссылку на свой регион (например, для Новосибирской области — 54.rosstat.gov.ru).	(зависит от региона)
3	**«Работа России»** (trudvsem.ru)	Государственные вакансии, программы обучения, верифицированные данные о потребности в кадрах	ПР №1 (анализ вакансий и дефицитных профессий в регионе)	trudvsem.ru → выбрать регион → раздел «Вакансии» или «Аналитика».	trudvsem.ru
4	**hh.ru** (HeadHunter)	Актуальные вакансии, аналитика рынка труда, исследования по найму и оценке персонала	ПР №1 (анализ вакансий); ПР №3 (методы оценки персонала); ПР №7 (карьерное планирование — анализ вакансий)	hh.ru → раздел «Аналитика» / «Исследования» / «Вакансии».	hh.ru
5	**АНКОР** (ancor.ru)	Исследования и статьи по управлению персоналом, оценке, мотивации	ПР №3 (методы оценки персонала)	ancor.ru → раздел «Исследования» / «Статьи».	ancor.ru
6	**Сайты крупных компаний** (список ниже)	Информация о HR-практиках, методах оценки, карьерных треках, стажировках	ПР №3 (методы оценки персонала); ПР №7 (планирование карьеры)	Перейти на сайт компании → разделы «Карьера», «Устойчивое развитие», «Годовые отчёты».	(см. список ниже)
7	**Профессиональные стандарты** (profstandart.rosmintrud.ru)	Официальный реестр профстандартов: требования к	ПР №5 (аннотация профессионального стандарта)	profstandart.rosmintrud.ru → ввести название стандарта в поиск → открыть карточку.	profstandart.rosmintrud.ru

№	Источник	Что даёт	Для каких заданий	Как искать	Ссылка
		образованию, опыту, трудовым функциям			
8	**КонсультантПлюс** (consultant.ru)	Нормативные акты (ТК РФ, ГК РФ, НК РФ, ФЗ), судебная практика, комментарии	ПР №5 (профстандарты — ссылки на ТК РФ); ПР №8 (налоговые режимы — НК РФ); ПР №9 (трудовой договор — ст. 57 ТК РФ); ПР №10 (ГПХ, трудовые права)	consultant.ru → ввести номер статьи или название документа в поиск. Есть мобильное приложение. Бесплатно (круглосуточно).	consultant.ru
9	**ГАРАНТ** (garant.ru)	Нормативные акты + судебная практика	ПР №5 (профстандарты); ПР №8 (налоговые режимы); ПР №9 (трудовой договор); ПР №10 (защита трудовых прав)	garant.ru → ввести номер статьи или название документа. Бесплатная интернет-версия.	garant.ru
10	**ФНС России** (nalog.gov.ru)	Официальная информация о налоговых режимах: УСН, ПСН, НПД, ставки, лимиты, условия применения	ПР №8 (сравнение налоговых режимов — УСН, ПСН, НПД)	nalog.gov.ru → раздел «Налогообложение в РФ» → «Действующие в РФ налоги и сборы».	nalog.gov.ru
11	**Бухгалтерские / профессиональные сайты** (glavkniga.ru, moedelo.org, rnk.ru)	Статьи с разбором налоговых режимов, практическими примерами, актуальными изменениями	ПР №8 (сравнение налоговых режимов — как дополнение к ФНС)	Ввести в поиск «УСН 2026 ставки» или «НПД лимит дохода» → выбрать одну из этих площадок.	glavkniga.ru, moedelo.org, rnk.ru
12	**Платформа МСП.РФ** (мсп.рф)	Меры государственной поддержки малого и среднего предпринимательства	ПР №7 (карьерное планирование — предпринимательский трек); ПР №9 (поддержка бизнеса)	мсп.рф → раздел «Меры поддержки».	мсп.рф

№	Источник	Что даёт	Для каких заданий	Как искать	Ссылка
13	**Центры «Мой бизнес»** (мойбизнес.рф)	Консультации, гранты, льготные займы для предпринимателей	ПР №7 (карьерное планирование — предпринимательский трек); ПР №9 (поддержка бизнеса)	мойбизнес.рф → выбрать свой регион.	мойбизнес.рф
14	**СберАналитика** (sberanalytics.ru)	Исследования о предпринимательстве, трендах рынка труда, возрастных и гендерных характеристиках	ПР №3 (методы оценки — как дополнительный источник); ПР №7 (карьерное планирование — общие тренды)	sberanalytics.ru → раздел «Исследования».	sberanalytics.ru
15	**РБК Компании** (companies.rbc.ru)	Кейсы и обзоры HR-практик крупных компаний	ПР №3 (методы оценки персонала)	companies.rbc.ru → ввести название компании в поиск.	companies.rbc.ru
16	**Корпоративные академии** (sberuniversity.ru, rosatom-academy.ru, universitetzrd.ru)	Программы оценки, развития и обучения персонала	ПР №3 (методы оценки персонала); ПР №7 (карьерное планирование)	Перейти на сайт академии → разделы «Оценка», «Развитие».	sberuniversity.ru, rosatom-academy.ru, universiterzd.ru
17	**СМИ и новостные порталы** (bezformata.ru, icped.ru, renrendoc.com)	Интервью руководителей, презентации, публичные выступления	ПР №3 (методы оценки персонала — если компания не раскрывает информацию на сайте)	Ввести в поиск «[Компания] оценка персонала» или «[Компания] 360 градусов».	(зависит от запроса)