

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ ректора
от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.09 Рынок труда
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4
Часов по учебному плану – 144

Формы промежуточной аттестации, семестр:
экзамен – 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	5	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
- лекции	18	18
- практические	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Экзамен	36	36
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:

Канд. экон. наук

Н.Н. Еронкевич

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. № 8

Зав. кафедрой, канд. тех. наук, доцент

В.О. Колмаков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование у студентов профессиональных компетенций по вопросам анализа динамики рынка труда, использования трудовых ресурсов, прогнозирования изменения занятости населения под влиянием различных факторов, обеспечение занятости на предприятиях, управления уровнем безработицы
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучение базовых аспектов рынка труда, его законов, основных понятий
2	применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений
3	анализ федерального и регионального рынка труда
4	изучение особенностей формирования спроса и предложения труда; теории и практики формирования издержек на труд, механизма взаимодействия спроса и предложения на рынке труда
5	изучение отечественного и зарубежного опыта решения проблем занятости
6	рассмотрение теории и практики поиска работы, политики содействия занятости населения
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность	
– формирование психологи профессионала	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности	
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками	
– популяризация научных знаний среди обучающихся	
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества	
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества	
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
2	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
3	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
4	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера
5	Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений
6	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления

7	Б1.В.ДВ.09.02 Социо психологический менеджмент
8	Б1.В.01 Регламентация нормирование и оплата труда
9	Б1.В.11 Маркетинг
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
2	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
3	Б1.В.07 Маркетинг персонала
4	Б1.В.ДВ.12.01 Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины
5	Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность
6	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
7	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
8	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
9	Б1.В.19 Оплата труда персонала
10	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
11	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
12	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
13	Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности
14	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
15	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
16	Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом
17	Б1.В.ДВ.11.02 управление кадровыми рисками
18	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
19	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
20	Б2.В.04 (Пд) Производственная - преддипломная
21	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации
Уметь	фрагментарно анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности
Владеть	частично осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации
Базовый уровень освоения компетенции	

Знать	в основном нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных
Уметь	в основном анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу
Владеть	в основном осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; нормативные правовые акты российской федерации, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
Уметь	в полной мере анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу; оформлять учетные документы, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников
Владеть	в полной мере осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; владеть технологией организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействием с государственными органами
ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности
Уметь	фрагментарно консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации
Владеть	частично осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовка запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные аспекты трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом
Уметь	в основном консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда
Владеть	инструментами информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах
Высокий уровень освоения компетенции	

Знать	в полном объеме аспекты трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом;
Уметь	в полном объеме консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства российской федерации; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
Владеть	в полном объеме осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; подготовку и обработку уведомлений в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников по вопросам поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Уметь	частично рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала
Владеть	частично навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Уметь	в основном рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала
Владеть	в основном навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
Уметь	в полном объеме рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала

Владеть	в полном объеме навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	частично основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Уметь	частично анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), экономически обосновывать мероприятия по их улучшению
Владеть	частично навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	в основном анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Уметь	в основном анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), экономически обосновывать мероприятия по их улучшению
Владеть	в основном навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Уметь	в полном объеме анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), экономически обосновывать мероприятия по их улучшению
Владеть	в полном объеме навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Код компет.	Учебная лит-ра, ресурсы сети
1.0	Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения				
1.1	Сущность и значение рынка труда /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2

1.2	Сущность и значение рынка труда. Условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.3	Занятость населения. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.4	Занятость населения. Использование теории занятости населения в практической деятельности различных государств. Трудовые ресурсы: решение практических задач. Закон Оукена /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.5	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.6	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Оценка уровня безработицы: решение практических задач. Условия, размер, сроки, выплаты пособия по безработице. /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.7	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.8	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. Действие механизма конкурентного рынка труда. Содержание регулируемого, неконтролируемого рынков «рабочей силы», скрытого рынка труда.. /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.9	Сущность рынка труда и проблемы занятости населения (подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу)/Ср/	5	34	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.0	Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда				
2.1	Государственное регулирование рынка труда и занятости /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.2	Государственное регулирование рынка труда и занятости. Расчет «Индекса развития человеческого потенциала» /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.3	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2

2.4	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. Структура занятости населения Красноярского края: ее динамика развития /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.5	Сокращение рабочей силы. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.6	Сокращение рабочей силы. Определение коэффициентов напряженности рынков труда по территориям, регионам, населенным пунктам. Мероприятия, способствующие обеспечению занятости увольняемых работников /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.7	Социальные гарантии и компенсации. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.8	Социальные гарантии и компенсации. Источники финансирования социальных программ. /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.9	Международный опыт регулирования процессов занятости./Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.10	Международный опыт регулирования процессов занятости. Основные конвенции МОТ /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.11	Управление и регулирование рынком труда: (подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу)/Ср/	5	20	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
3.0	Экзамен	5	36	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебная литература

6.1.1. Основная литература

Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
---------------------	----------	-------------------	--------------------------

6.1.1.1	Базжина, В. А.	Рынок труда: учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/viewer/rynok-truda-469358	Москва : Юрайт, 2021	100 % онлайн
6.1.1.2	Корнейчук, Б.В.	Рынок труда : учебник для вузов [Электронный ресурс]. – https://urait.ru/viewer/rynok-truda-467888#page/1	Москва : Издательство Юрайт, 2021	100 % онлайн
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Асалиев, А.М.	Экономика и управление человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс]. – URL: https://znanium.com/read?id=336011	Москва ; Инфра-М, 2019	100% онлайн
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
6.2.1	Библиотека КриЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irkups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 . – URL: http://znanium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 . – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.8	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Не используется			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не используется			

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КрИЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КрИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: – рынок труда и проблемы занятости населения – спрос и предложения на рынке труда обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости
Самостоятельная работа	Цели внеаудиторной самостоятельной работы: – стимулирование познавательного интереса; – закрепление и углубление полученных знаний и навыков; – развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; – подготовка к предстоящим занятиям; – формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; – формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие: - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - решение задач; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности - подготовка к практическому занятию/ к экзамену /к тестированию
Экзамен	Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам или в форме тестирования (при этом могут учитываться результаты итогового тестирования по дисциплине). Перечень теоретических вопросов и перечень типовых практических заданий разного уровня сложности обучающиеся получают в начале курса через

	<p>электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).</p> <p>Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практическое задание. Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и одно практическое задание. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; практическое задание выбирается из перечня типовых простых практических заданий к экзамену.</p> <p>Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) http://irbis.krsk.irkups.ru</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.09 Рынок труда**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине**

Б1.В.09 Рынок труда

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда» участвует в формировании компетенции:

ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) , а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14
при освоении образовательной программы
(очная форма обучения)**

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	3	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	2
		Б1.В.04 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе	5	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	3
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Б1.Б.11 Маркетинг	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины	7	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность	7	4

		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ПК-9	Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	4
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	6	5
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	6	5
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	6
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) , а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	4,5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения	Минимальный уровень	Знать частично нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные

	(Министерство м труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);	Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда. 1.		организации	
				Уметь фрагментарно анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу	
				Владеть частично осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации	
				Базовый уровень	Знать в основном нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; нормативные правовые акты российской федерации, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации
					Уметь в основном анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу
					Владеть в основном осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации
Высокий уровень	Знать в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; нормативные правовые акты российской федерации, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации				
	Уметь в полной мере анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу; оформлять учетные документы, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников				
	Владеть в полной мере осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; владеть технологией организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействием с государственными органами				
ПК-2	Знанием основ кадрового	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы	Минимальный уровень	Знать частично трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и	

<p>планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</p>	<p>занятости населения</p>	<p>Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда. 1.</p>	<p>видах профессиональной деятельности</p>
			<p>Уметь фрагментарно консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации</p>
			<p>Владеть частично осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовка запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений</p>
			<p>Знать основные аспекты трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом</p>
			<p>Уметь в основном консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда</p>
			<p>Владеть инструментами информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах</p>
			<p>Базовый уровень</p>
			<p>Высокий уровень</p>
			<p>Знать в полном объеме аспекты трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом;</p>
			<p>Уметь в полном объеме консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; собирать, анализировать и структурировать</p>

				<p>информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства российской федерации; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Владеть в полном объеме - осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; подготовку и обработку уведомлений в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников по вопросам поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ; подготовка результатов анализа соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства российской федерации и условиям рынка труда</p>
ПК-9	<p>Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение</p>	<p>Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.</p>	Минимальный уровень	<p>Знать частично нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации</p>
				<p>Уметь частично предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала</p>
				<p>Владеть частично технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>
			Базовый уровень	<p>Знать в основном нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации</p>
				<p>Уметь в основном предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала</p>
				<p>Владеть в основном технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала</p>
Высокий уровень	<p>Знать в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации</p>			
	<p>Уметь в полной мере предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала</p> <p>Владеть в полной мере технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять</p>			

	технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике			их на практике
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) , а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.	Минимальный уровень	Знать частично методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда
				Уметь частично определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда
				Владеть частично осуществлять документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда
		Базовый уровень	Знать в основном методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда	
			Уметь в основном определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда	
			Владеть в основном документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда	
		Высокий уровень	Знать в полном объеме методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда	
			Уметь в полной мере определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда	
			Владеть в полной мере документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда, а также навыками разработки и экономического обоснования этих мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	

Программа контрольно-оценочных мероприятий (очная форма обучения)

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
5 семестр					
Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения					
1	1-2	Текущий контроль	Тема 1. Сущность и значение рынка труда	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно), Разноуровневые задания (письменно)

2	3-4	Текущий контроль	Тема 2. Занятость населения	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно), Разноуровневые задания (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 3. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно), Разноуровневые задания (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Тема 4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно), Разноуровневые задания (письменно)
5	8	Текущий контроль	Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Тестирование (компьютерные технологии)
Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда					
6	9-10	Текущий контроль	Тема 5. Государственное регулирование рынка труда и занятости	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно), Разноуровневые задания (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	Тема 6. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно), Разноуровневые задания (письменно)
8	13-14	Текущий контроль	Тема 7. Сокращение рабочей силы	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно)
9	15-16	Текущий контроль	Тема 8. Социальные гарантии и компенсации	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Собеседование (устно), Разноуровневые задания (письменно)
10	17	Текущий контроль	Тема 9. Международный опыт регулирования процессов занятости	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	
11	17	Текущий контроль	Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Тестирование (компьютерные технологии)
9	18	Промежуточная аттестация - Экзамен	Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии), решение практических задач (письменно) Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену (устно)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной

деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточный контроль			
4	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к экзамену

Критерии и шкалы оценивания при проведении *промежуточной аттестации* в форме экзамена в конце 5 семестра для очной формы обучения представлена ниже

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С	Минимальный

	существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме экзамена

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении *текущего контроля* успеваемости.

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Задания реконструктивного уровня

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Критерии и шкала оценивания тестирования при текущем контроле

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

3.1 Типовые вопросы для собеседования

Ниже приведены образцы типовых вопросов для собеседований, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Сущность и значение рынка труда»

1. Понятие «рынка труда»;
2. Состав рынка труда;
3. Демографический, образовательный и профессионально-квалификационный аспекты трудовых ресурсов;
4. Элементы механизма функционирования рынка труда

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Занятость населения»

- 1 Понятие «трудовые ресурсы».
- 2 Экономически активное и неактивное население
- 3 Воспроизводство трудовых ресурсов
- 4 Характеристика занятости трудовых ресурсов

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня»

1. Понятие «безработица».
2. Формы и виды безработицы.
3. Особенности безработицы в России.
4. Социально-экономические последствия безработицы.

Образец типовых вопросов для собеседования по теме «Рынок труда как регулятор занятости и безработицы»

- 1 Особенности функционирования рынка труда.
- 2 Спрос и предложение, факторы их формирующие
- 3 Цена рабочей силы
- 4 Законы рынка труда

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости»*

- 1 Занятость на предприятиях
- 2 Службы занятости
- 3 Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости
- 4 Технологии работы государственной службы занятости по оказанию государственных услуг

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Государственное регулирование рынка труда и занятости»*

- 1 Социальные технологии регулирования занятости населения
- 2 Система содействия занятости населения
- 3 Адаптация индивидов на рынке труда
- 4 Технологии работы государственной службы занятости по оказанию государственных услуг

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Сокращение рабочей силы»*

- 1 Сокращение рабочей силы
- 2 Факторы, влияющие на сокращение рабочей силы
- 3 Динамика рабочей силы
- 4 Показатели, характеризующие рабочую силу

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Социальные гарантии и компенсации»*

- 1 Социальные гарантии и компенсации
- 2 Виды социальных гарантий и компенсаций
- 3 Активная политика государства
- 4 Пассивная политика государства

*Образец типовых вопросов для собеседования
по теме «Международный опыт регулирования процессов занятости»*

- 1 Сущность МОТ
- 2 История возникновения трудовых прав человека
- 3 Особенности развития трудовых прав человека
- 4 Международно-правовая защита трудовых прав

3.2 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий реконструктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Сущность и значение рынка труда»*

1. Население края на 01.01.2018г. - 500 тыс. чел. а на 01.01.2019 г. - 510 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 5%, а коэффициент интенсивности выезда - 7%.

2. Численность населения области на 31.12.2017 составила 890 тыс. чел. Количество умерших в области в течение 2017 г. достигло 8350 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12%. Определить численность населения области на 01.01.2017.

3. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1.2 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 42 тыс. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 255 тыс. человек; прибыло из других областей 92 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 21 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 210 тыс. человек трудоспособного возраста; 17 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 77 тыс. человек трудоспособного возраста. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Рынок труда как регулятор занятости и безработицы»*

1. В окрестностях точки равновесия кривая спроса на труд при производстве товара N описывается функцией $w = 0,6 D^2 - 10,8 D + 84$, а кривая предложения – функцией $w = -3 S^2 + 36 S - 60$,

где w – заработная плата в тыс. руб. за месяц,

D – величина спроса на труд работников, производящих товар N , в тыс. чел.,

S – величина предложения труда работников, производящих товар N , в тыс. чел.

Найти годовой заработок работников, производящих товар N , в условиях рыночного равновесия.

2. Функция спроса на труд имеет вид $Q_D = -10w + 40$, а функция предложения труда – вид $Q_S = a \times w - 2$,

где Q_D – величина спроса,

Q_S – величина предложения,

w – ставка заработной платы,

a – параметр.

Фонд заработной платы в условиях рыночного равновесия равен 30.

Минимальная заработная плата равна 2. Найти равновесную ставку заработной платы.

3. Изобрели дешёвый заменитель товара T . В результате и равновесная заработная плата, и равновесное количество труда работников, производящих этот товар, изменились на 10%. На сколько процентов изменился общий заработок работников, производящих товар T ?

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Занятость населения»*

По статистическим справочникам охарактеризуйте динамику численности и состава экономически активного населения, занятых и безработных в России с 1992 г. по настоящее время. Объясните основные причины происходящих изменений

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня»*

1. Уровень безработицы в текущем году составил 6,5%. Естественный уровень безработицы 5%, а коэффициент Оукена – 2. Потенциальный ВВП равен 845 млрд долл.. Определите отставание ВВП (в процентах) и потери ВВП, вызванные циклической безработицей (в млрд долл.).

2. Фактический уровень безработицы в стране равен 8%, а ее естественный уровень – 6%. Потенциальный ВВП растет темпами 3% в год. Какими темпами должен увеличиваться фактический ВВП, чтобы в стране поддерживалась полная занятость, если коэффициент Оукена равен 2?

3. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 200 млн чел., численность трудоспособного населения 160 млн чел., численность занятых 112 млн чел., естественный уровень безработицы 6,4%, численность циклических безработных 5 млн чел. Потенциальный ВВП составляет 2500 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 2,4. Определите: а) величину фактического ВВП, б) фактический уровень безработицы, в) численность фрикционных и структурных безработных.

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Государственное регулирование рынка труда и занятости»*

В рамках данного задания проведите мониторинг ситуации, сложившейся на рынке труда городов Сибирского федерального округа за период январь-июнь 2020 года, оценив их коэффициент напряженности и уровень регистрируемой безработицы. Сделайте аргументированные выводы.

Показатель	Красноярск	Барнаул	Горно-Алтайск	Кызыл	Иркутск	Кемерово	Томск
Численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте (экономически активного населения), чел.	665 895	403 964	27 520	84 585	340 101	323 897	265 400
Численность безработных на конец периода, чел.	23 965	5 227	1 939	5 644	10 114	11 482	9 894
Количество вакансий на конец периода, ед.	25 893	5 963	753	82	16 356	10 032	5 507

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости»*

1. Регион N на 1.08.2007 г. имеет высокий уровень безработицы. Среди безработных более 10% не смогли найти работу в течение 8 месяцев. Кроме того, в 3 раза за три года увеличилась численность инвалидов, нуждающихся в поддержке. Какие меры вы можете предложить для улучшения ситуации в регионе N? Разработайте программу субсидирования занятости долгосрочных безработных и инвалидов, используя методику активной политики государственного регулирования рынка труда.

2. Как известно, на рынок труда влияет любая проводимая государством политика, а не только мероприятия в сфере занятости. Вспомните основные направления внешнеэкономической политики государства и попытайтесь охарактеризовать их влияние на внутринациональный рынок труда.

*Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня
по теме «Международный опыт регулирования процессов занятости»*

1. Проанализируйте одну из ратифицированных Россией конвенций МОТ (по выбору) с точки зрения реализации ее положений в нашей стране.

2. На примере одного из неоднократно рассматривавшийся МОТ вопросов (безработица, минимальные социальные гарантии, права инвалидов и др.) проследите развитие взглядов мирового сообщества на социально-трудовые отношения.

3.3. Типовые тестовые задания по дисциплине

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по разделам и дисциплине используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентированным ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Рынок труда»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения); ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации	1. Сущность и значение рынка труда	1 Рынок труда	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2 Трудовые ресурсы	Знания	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3 Рабочая сила	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
	2. Занятость населения	1. Занятость населения	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2. Виды и формы занятости.	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3. Эффективная занятость	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
	3. Безработица: понятие, основные	1. Безработица: понятие и ее	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ

стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике ПК-9: знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умением применять их на практике ПК-14: владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) , а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	типы, оценка уровня	причины		
		2. Типы и виды безработицы	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3. Последствия безработицы и оценка ее уровня	Умения	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы		1. Спрос на труд	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2. Предложение труда: понятие и ключевые особенности	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3. Цена труда: понятие, виды и основные факторы на нее влияющие	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
5. Государственное регулирование рынка труда и занятости		1. Государственная система управления трудовыми ресурсами	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2. Активные меры поддержки занятости	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3. Пассивные меры поддержки занятости	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
6. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости		1 Занятости на предприятиях	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2 Служба занятости	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3 Взаимосвязь со службами занятости	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
7. Сокращение рабочей силы		1. Рабочая сила	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2. Факторы, влияющие на рабочую силу	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3. Методик расчета рабочей силы	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
8. Социальные гарантии и компенсации		1. Социальные гарантии и компенсации: понятие	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2. Виды социальных гарантий и компенсаций	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3. Расчет социальных гарантий и компенсаций	Действия	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
9. Международный опыт регулирования процессов занятости		1. МОТ	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		2. Основные направления МОТ	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
		3. Инструменты МОТ	Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
			Знание	9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
				9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
				9 – ОТЗ 9 – ЗТЗ
Итого				243 – ЗТЗ 243 - ОТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

*Образец типового итогового варианта теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Дополнительное требование – наличие калькулятора

Норма времени – 50 мин.

1. Если численность безработных 12 млн чел, а уровень безработицы равен 6%, то чему равна численность занятых ?

2. Рост спроса на труд при прочих равных условиях приведет...

- 1) к росту численности занятых и росту зарплаты;
- 2) к росту численности занятых и снижению зарплаты;
- 3) к снижению численности занятых и росту зарплаты;
- 4) к снижению численности занятых и снижению зарплаты.

3. Рассчитайте коэффициент Джини, если даны следующие значения

Население, тыс. чел	Доходы населения, тыс. руб.
55	30
40	70
20	100
5	500
120	700

4. Циклическая безработица обычно приводит к потере рабочих мест...

- 1) наиболее высококвалифицированными работниками;
- 2) наиболее высокооплачиваемыми работниками;
- 3) работниками почти всех профессий;
- 4) прежде всего работниками умственного труда;
- 5) прежде всего работниками физического труда.

5. Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации - это _?

6. Сочетание экономически значимых качеств и способностей человека (образования, здоровья, мобильности, экономической культуры, интеллектуальных и предпринимательских способностей), которые в случае эффективного использования в процессе общественного воспроизводства приносят частную и общественную отдачу, представляет собой:

- 1) трудовой потенциал;
- 2) человеческий капитал;
- 3) человеческий фактор;
- 4) рабочую силу

7. В соответствии с законодательством РФ для большинства профессий полное рабочее время характеризует работу продолжительностью, установленной в объеме __ часов в неделю.

8. Мужчины составляют 60% от общего числа безработных. Уровень безработицы среди мужчин равен 12%, а среди женщин – 8%. Найти общий уровень безработицы
9. Население края на 01.01.2018г. - 520 тыс. чел. а на 01.01.2019 г. - 540 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7%, а коэффициент интенсивности выезда - 8,5%
10. Соотнесите между собой классификационный признак и вид занятого населения
- 1) по роду деятельности
 - 2) по способу вовлечения в трудовую деятельность
 - а) военнослужащие
 - б) самозанятые
11. Минимальную заработную плату устанавливают...
- 1) работодатели;
 - 2) профсоюзы;
 - 3) государственные органы;
 - 4) объединенные советы, включающие в себя представителей работодателей, профсоюзов и государственных органов
12. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:
- 1) наемные работники;
 - 2) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
 - 3) лица, ведущие домашнее хозяйство;
 - 4) работодатели.
13. Что можно определить с помощью данной формулы: $МС = О - Е$?
14. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя:
- 1) уровень потребления основных продуктов питания;
 - 2) ожидаемую продолжительность жизни;
 - 3) уровень образования населения;
 - 4) среднедушевой валовой внутренний продукт.
15. Борьба с бедностью состоит в :
- 1) распределении социальной помощи нуждающимся;
 - 2) снижении налогов и страховых взносов;
 - 3) проведении экономической политики, направленной на повышение общего уровня в жизни стране;
 - 4) увеличении доходов малоимущих граждан
16. Принятая ООН в 1961 г. Концепция уровня жизни не включала:
- 1) здоровье;
 - 2) образование;
 - 3) отдых и свободное время;
 - 4) денежные доходы;
 - 5) права человека
17. Не является трехсторонним комитетом МОТ:
- 1) финансовый комитет;
 - 2) распорядительный комитет;
 - 3) Комитет по проверке полномочий;
 - 4) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций

18. Какое количество голосов должна получить конвенция МОТ, чтобы быть принятой, при голосовании на МКТ?
19. Напишите название высшего органа МОТ.
20. К какой мере воздействия на рынке труда относится выплата пособия по безработице?

3.4 Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения

1. Теории занятости населения и их применение на практике.
2. Особенности труда как объекта исследования. Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал».
3. Концепция управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Виды стратегий.
4. Рынок труда, его сущность и виды. Российская модель рынка труда.
5. Занятость населения, ее характеристика, виды и формы.
6. Структура занятости и происходящие в ней изменения.
7. Новые формы занятости в современной российской экономике.
8. Простая модель предложения труда. Выбор работать/не работать. Резервная заработная плата.
9. Эффект дохода и эффект замещения.
10. Индивидуальное и рыночное предложение труда. Эластичность предложения труда. Особенности предложения труда в российской экономике.
11. Простая модель спроса на труд. Краткосрочный и долгосрочный спрос на труд.
12. Влияние минимальной заработной платы на рынок труда. Минимальная заработная плата в условиях монополии.
13. Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал.
14. Взаимосвязь инфляции и безработицы.
15. Безработица в России: причины, виды, масштабы.

Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда

1. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов. Модель участия в профсоюзах. в профсоюзах.
2. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
3. Генеральные, специальные, тарифные соглашения, коллективные договоры. Участие в управлении, производственная демократия. Модели переговоров.
4. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования.
5. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений.
6. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости.
7. Эффективность государственной политики на рынке труда в России.
8. Принципы деятельности и основные цели МОТ. Организационная структура МОТ.
9. Направления деятельности МОТ.

3.7 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности)

1. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1.3 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 40 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5.1 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 30 тыс.; прибыло из других районов 374 тыс.; убыло в другие районы 120 тыс.

2. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

3. Рассчитайте в соответствии с законом Оукена потери фактического ВВП вследствие циклической безработицы при следующих условиях:

- фактическая безработица – 8%;
- естественная безработица – 5%;
- номинальный ВВП – 900 млрд. д.е.;
- индекс цен – 120%.

4. Экономика описывается следующими данными: естественный уровень безработицы равен 6%, фактический уровень безработицы равен 7,33%, потенциальный ВВП увеличивается на 3% в год. Насколько быстро должен возрастать фактический объем производства для того, чтобы в следующем году была обеспечена полная занятость ресурсов при естественном уровне безработицы? Коэффициент чувствительности ВВП к динамике циклической безработицы равен 3.




5. На основе имеющихся данных, приведенных в таблице определить ИЧР для страны N за 2020 г.

Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, лет	Уровень грамотности взрослого населения, %	Совокупный валовой показатель числа поступивших в учебные заведения первого, второго и третьего уровня, %	Реальный ВВП на душу населения (ППС в долл. США)
78,5	98,4	84,0	23626

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Собеседование	Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено. Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы
Тестирование	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности обучающегося по

	<p>дисциплине. Преподаватель на последнем практическом занятии напоминает обучающимся, что они могут посмотреть перечень вопросов к тесту в ФОС, размещенном электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>			
Экзамен	<p>Экзамен проводится в устной форме на 4 курсе для студентов заочной формы обучения. Оценочные средства включают теоретическую часть, оценивающую знания и умения, а также практическую часть (задачи), оценивающие навыки и/или опыт деятельности. Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине. Время на ответ – 60 минут. Перечень теоретических и практических заданий обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося). Оценка за экзамен складывается из оценки за теоретическую часть (два теоретических вопроса) и оценки за практическую часть (одна задача) (сумма полученных оценок, деленная на три).</p> <table border="1" data-bbox="331 645 1513 786"> <tr> <td data-bbox="331 645 619 786">  20_ - 20_ учебный год </td> <td data-bbox="619 645 1034 786"> Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Рынок труда» 5 семестр очной формы обучения </td> <td data-bbox="1034 645 1513 786"> Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» КриЖТ ИрГУПС _____ / Фамилия И.О. </td> </tr> </table> <p>1. Сегментирование рынка труда. 2. Механизм социальной защиты населения</p> <p>Задача: Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.</p>	 20_ - 20_ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Рынок труда» 5 семестр очной формы обучения	Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» КриЖТ ИрГУПС _____ / Фамилия И.О.
 20_ - 20_ учебный год	Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Рынок труда» 5 семестр очной формы обучения	Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» КриЖТ ИрГУПС _____ / Фамилия И.О.		

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.