ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»

ЗАБАЙКАЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА-
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

# 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 – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

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

Форма промежуточной аттестации на курсе:
экзамен 4

**Распределение часов дисциплины на курсе**

| Курс | 4 | **Итого** |
|---|---|---|
| Вид занятий | Часов по учебному плану | **Часов по учебному плану** |
| **Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий** | **16** | **16** |
| – лекции | 8 | 8 |
| – практические (семинарские) | 8 | 8 |
| **Самостоятельная работа** | **110** | **110** |
| **Экзамен** | **18** | **18** |
| **Итого** | **144** | **144** |

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

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 г. №1461.

Программу составил:
к.полит.н., доцент, Т.А. Коваль

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «15» мая 2019г. № 11.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

| 1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | |
|---|---|
| **1.1 Цели освоения дисциплины** | |
| 1 | овладение основами теоретических и практических знаний в области государственного регулирования рынка труда и занятости |
| 2 | обеспечение занятости на предприятиях |
| **1.2 Задачи освоения дисциплины** | |
| 1 | усвоение студентами теоретических и методологических основ занятости населения |
| 2 | изучение базовых принципов и основ функционирования государственных служб занятости |
| 3 | изучение основных направлений государственного регулирования рынка труда |
| **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.<br><br>Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:<br>– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;<br>– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;<br>– формирование психологи профессионала;<br>– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;<br>– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли | |
| **2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП** | |
| **2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося** | |
| 1 | Дисциплина Б1.В.09 «Рынок труда» относится к вариативной части Блока 1. Изучение дисциплины «Рынок труда» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин: Б1.Б.11 «Маркетинг», Б1.Б.13 «Основы кадровой политики и кадрового планирования», Б1.Б.20 «Экономика и социология труда», Б1.В.01 «Основы финансового менеджмента», Б1.В.04 «Управление социальным развитием персонала», Б1.В.06 «Стратегический менеджмент», Б1.В.14 «Регламентация и нормирование труда»,Б1.Б.18 «Безопасность жизнедеятельности»,Б1.В.ДВ.02.01 «Психофизиология профессиональной деятельности», Б1.В.ДВ.02.02 «Стресс-менеджмент»,Б1.В.ДВ.03.01 «Экономика организации», Б1.В.ДВ.03.02 «Экономика фирмы», Б1.В.ДВ.09.01 «Социология и психология управления», Б1.В.ДВ.09.02 «Социопсихологический менеджмент», Б1.В.ДВ.13.01 «Основы социального страхования», Б1.В.ДВ.13.02 «Социальная политика организации» |
| **2.2 Дисциплины и практики, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее** | |
| 1 | Б1.В.11 «Анализ трудовых показателей» |
| 2 | Б1.В.12 «Расчёты социальных льгот и компенсаций» |
| 3 | Б1.В.13 «Проектирование в кадровом менеджменте» |
| 4 | Б1.В.20 «Экономика управления персоналом» |
| 5 | Б1.В.ДВ.11.01 «Основы риск-менеджмента в управлении персоналом» |
| 6 | Б1.В.ДВ.11.02 «Управление кадровыми рисками» |
| 7 | Б1.В.ДВ.14.01 «Комплексный управленческий анализ» |
| 8 | Б1.В.ДВ.14.02 «Анализ комплексных управленческих ситуаций» |
| 9 | Б2.В.04(Пд) «Производственная – преддипломная» |
| 10 | 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 | понятие рынка труда и механизм его функционирования |
| Уметь | собирать и анализировать данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей |
| Владеть | навыками работы со службами занятости населения |
| **Базовый уровень освоения компетенции** | |
| Знать | основные характеристики занятости и безработицы, их виды |
| Уметь | применять методы выборочного наблюдения, особенно для изучения проблем занятости и безработицы на различных уровнях |
| Владеть | навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации) |
| **Высокий уровень освоения компетенции** | |
| Знать | политику и мероприятия по защите высвобождаемых работников и социальные гарантии гражданам, потерявшим работу |
| Уметь | рассчитывать социально-экономические показатели, всесторонне характеризующие рынок труда, анализировать и определять степень влияния различных факторов на основные показатели занятости и безработицы, а также различные социально-экономические показатели |
| Владеть | 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** | |
| **Минимальный уровень освоения компетенции** | |
| Знать | основы рынка труда |
| Уметь | осуществлять сбор информации о рынке труда |
| Владеть | методами оценки состояния рынка труда |
| **Базовый уровень освоения компетенции** | |
| Знать | основные компоненты и факторы, влияющие на рынок труда |
| Уметь | проводить анализ состояния рынка труда |
| Владеть | навыками интерпретации результатов анализа состояния рынка труда |
| **Высокий уровень освоения компетенции** | |
| Знать | основные показатели оценки состояния рынка труда |
| Уметь | диагностировать состояние рынка труда и его влияние на привлечение персонала на предприятия |
| Владеть | навыками разработки принятия управленческих решений на основе анализа состояния рынка труда |
| **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 | нормативно-правовую базу регулирования рынка труда |
| Уметь | применять основные положения нормативных документов по рынку труда |
| Владеть | основами нормативно-правовой базы |
| **Базовый уровень освоения компетенции** | |
| Знать | основные критерии оценки состояния рынка труда |
| Уметь | оценивать состояние рынка труда |
| Владеть | терминологией и основными положениями по регулированию рынка труда |
| **Высокий уровень освоения компетенции** | |
| Знать | методы диагностики состояния рынка труда |
| Уметь | применять методы диагностики состояния рынка труда на практике |
| Владеть | методами прогнозирования последствий состояния рынка труда на реализацию кадровой политики организации |
| **ПК-14: владением 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** | |
| **Минимальный уровень освоения компетенции** | |

| | |
|---|---|
| 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 освоения компетенции** | |
| 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 | основами документационного и организационного сопровождения мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| **Высокий уровень освоения компетенции** | |
| 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 документационным и организационным сопровождением 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 |

## В результате освоения дисциплины обучающийся должен

| | |
|---|---|
| **Знать** | |
| 1 | понятие рынка труда и механизм его функционирования |
| 2 | основы Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| 3 | основные направления основ политики организации по безопасности труда |
| **Уметь** | |
| 1 | собирать и анализировать данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей |
| 2 | работать с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения |
| 3 | рассчитывать социально-экономические показатели, всесторонне характеризующие рынок труда, анализировать и определять степень влияния различных факторов на основные показатели занятости и безработицы, а также различные социально-экономические показатели |
| **Владеть** | |
| 1 | навыками работы с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения |
| 2 | основами кадрового планирования и контроллинга |
| 3 | 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) |

## 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Курс | Часы | Код компетен-ции | Учебная литература, ресурсы сети «Интернет» |
|---|---|---|---|---|---|
| **1.0** | **Раздел 1. Рынок труда как экономическая и социальная категория** | | | | |
| 1.1 | Тема 1. Рынок труда: структура и виды.<br>1.1. Сущность рынка труда.<br>1.2. Особенности функционирования рынка труда.<br>1.3. Условия возникновения рынка труда.<br>1.4. Основные компоненты рынка труда.<br>1.5. Механизм действия рынка труда.<br>1.6. Модели рынка труда<br>/Лек. / | 4 | 1 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.2 | Тема 1. Рынок труда: структура и виды. Подготовка рефератов, устный опрос /Пр./ | 4 | 1 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 1.3 | Тема 1. Рынок труда: структура и виды (изучение теоретического материала, подготовка рефератов) /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| 1.4 | Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда. 2.1. Виды рынка труда. 2.2. Модели и типы рынка труда. 2.3. Сегментация рынка труда. 2.4. Первичный и вторичный рынок труда. 2.5. Гибкость рынка труда. /Лек. / | 4 | 1 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 1.5 | Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда. Подготовка рефератов, устный опрос /Пр./ | 4 | 1 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 1.6 | Тема 2 Сегментация и гибкость рынка труда (изучение теоретического материала, подготовка рефератов) /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| 1.7 | Тема 3. Спрос и предложение на рынке труда (изучение теоретического материала) /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л.1.1, Л.1.2, Л.1.3, Л.2.1, Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1, Л4.1, Л.4.2, Э1, Э2 |
| 1.8 | Тема 4. Трудовые ресурсы и рынок труда. 4.1. Понятие «трудовые ресурсы». 4.2. Экономически активное и неактивное население. 4.3. Трудовой потенциал и ИРЧП. 4.4. Воспроизводство трудовых ресурсов /Лек./ | 4 | 2 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 1.9 | Тема 4. Трудовые ресурсы и рынок труда /Пр./ | 4 | 2 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 1.10 | Тема 4. Трудовые ресурсы и рынок труда (изучение теоретического материала) /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| **2.0** | **Раздел 2. Занятость и безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости** | | | | |
| 2.1 | Тема 5. Понятие занятости и безработицы населения. 5.1. Занятость населения: сущность, виды и их характеристика. 5.2. Безработица: понятие, основные типы, их классификация /Лек./ | 4 | 1 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.2 | Тема 5. Понятие занятости и безработицы населения /Пр./ | 4 | 1 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.3 | Тема 5. Понятие занятости и безработицы | 4 | 8 | ОПК-4, | Л1.1, Л1.2, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | населения (изучение теоретического материала)<br>/Ср./ | | | ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.3, Л2.1, Л2.2, 4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| 2.4 | Тема 6. Миграция и ее влияние на рынок труда<br>/Лек. / | 4 | 1 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3,<br>Л2.1, Л2.2,<br>Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.5 | Тема 6. Миграция и ее влияние на рынок труда<br>/Пр./ | 4 | 1 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.6 | Тема 6. Миграция и ее влияние на рынок труда (изучение теоретического материала)<br>/Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л.2.2, 4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| 2.7 | Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости.<br>7.1. Регулирование рынка труда: концепции, функции.<br>7.2. Роль государства в регулировании рынка труда.<br>7.3. Деятельность органов государственной службы занятости<br>/Лек./ | 4 | 1 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.8 | Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости<br>/Пр./ | 4 | 1 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.9 | Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости (изучение теоретического материала)<br>/Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| 2.10 | Тема 8. Социальные гарантии и компенсации.<br>8.1. Понятие гарантийных и компенсационных выплат и их вид.<br>8.2. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.<br>8.3. Социальные гарантии и компенсации гражданам, высвобожденным с предприятия<br>/Лек./ | 4 | 1 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.11 | Тема 8. Социальные гарантии и компенсации<br>/Пр./ | 4 | 1 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л.3.1, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4 |
| 2.12 | Тема 8. Социальные гарантии и компенсации (изучение теоретического материала)<br>/Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4,<br>ПК-2,<br>ПК-9,<br>ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, 4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2.13 | Тема 9. Международный опыт регулирования процессов занятости (изучение теоретического материала) /Ср./ | 4 | 8 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, 4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2 |
| 2.14 | Выполнение контрольной работы /Ср./ | 4 | 38 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, 4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2, 6.3.3.1 |
| 2.15 | Форма промежуточной аттестации - экзамен | 4 | 18 | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л2.1, Л2.2, Л4.1, Л4.2, Э.1, Э.2, Э.3, Э.4, 6.3.1.1, 6.3.1.2, 6.3.3.1 |

## 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 оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, 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 издания | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
|---|---|---|---|---|
| Л.1.1 | Поварич И.П. | Рынок труда: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600396 (дата обращения:18.05.2023) | Кемерово: Кемеровский государствен-ный университет, 2019 | 100% online |
| Л.1.2 | Калошина Т.Ю. Черепанов А. В. | Рынок труда: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=616079 (дата обращения: 18.05.2023) | Новосибирск: Золотой колос, 2019 | 100% online |
| Л.1.3 | Вишневская Н.Г. | Государственное регулирование рынка труда: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602441 (дата обращения: 18.05.2023) | Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021 | 100% online |

#### 6.1.2 Дополнительная литература

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Л.2.1 | Вишневская Н.Г. | Технологии регулирования рынка труда: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440 (дата обращения: 18.05.2023) | Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2021 | 100% online |
| Л.2.2 | Латышева Н.А. | Рынок труда и проблемы занятости: учебное пособие | М.: РУТ (МИИТ), 2018 | 100% online |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | [Электронный ресурс]: https://e.lanbook.com/book/173745 (дата обращения: 18.05.2023) | | |
| **6.1.3 Методические разработки** | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
| Л.3.1 | Кирпични-кова Л.П. | Рынок труда. Методические указания для практических занятий [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=23154.pdf (дата обращения: 18.05.2023) | Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося | 100% online |
| **6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине** | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося | Кол-во экз. в библиотеке / 100% онлайн |
| Л.4.1 | Кирпични-кова Л.П. | Рынок труда. Методические указания для самостоятельной работы студентов [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=22455.pdf (дата обращения: 18.05.2023) | Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося | 100% online |
| Л.4.2 | Кирпични-кова Л.П. | Рынок труда: Методические указания по выполнению контрольной работы [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=22396.pdf (дата обращения: 18.05.2023) | Чита: ЗабИЖТ, 2017/ Личный кабинет обучающегося | 100% online |

| | |
|---|---|
| **6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»** | |
| Э.1 | АСУ Библиотека ЗабИЖТhttp://zabizht.ru |
| Э.2 | ЭБС «Издательство «Лань»»https://e.lanbook.com/ |
| Э.3 | ЭБС «Университетская библиотека Online»http://biblioclub.ru/ |
| **6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)** | |
| 6.3.1 Перечень базового программного обеспечения | |
| 6.3.1.1 | MicrosoftWindows 7 Professional, лицензия №49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11 |
| 6.3.1.2 | MicrosoftOffice 2007 Standard, лицензия №45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; MicrosoftOffice 2007 Standard, лицензия №44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08 |
| **6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения** | |
| 6.3.2.1 | Не предусмотрен |
| **6.3.3 Перечень информационных справочных систем** | |
| 6.3.3.1 | Информационно-справочная система «Гарант» |
| **6.4. Правовые и нормативные документы** | |
| 6.4.1 | Не предусмотрены |

## 7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| | |
|---|---|
| 1 | Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 372040 Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11 |

| | |
|---|---|
| 2 | Учебная аудитория 1.20 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия) служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины |
| 3 | Учебная аудитория 1.21 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), учебно-наглядные пособия) служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины |
| 4 | Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТИрГУПС.<br>Помещения для самостоятельной работы обучающихся:<br>– читальный зал;<br>–3.24, 4.15 |
| 5 | Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия |

## 8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

| Вид учебной деятельности | Организация учебной деятельности обучающегося |
|---|---|
| Лекция | В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу.<br>В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу.<br>В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.<br>Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой |
| Практическое (семинарское) занятие | Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.<br>Обучающийся должен готовиться к семинарским занятиям: прорабатывать лекционный материал, готовить доклады и выступления по темам семинарских занятий в соответствие с тематическим планом. При изучении дисциплины нельзя ограничиваться лекционным материалом и только одним учебником. Ряд тем курса может быть вынесен преподавателем на самостоятельное изучение, с обсуждением соответствующих вопросов на семинарских занятиях |
| Самостоятельная работа обучающихся | Подготовка к сдаче зачета и групповой работе на практических занятиях подразумевает самостоятельную работу обучающихся в течение всего семестра по материалам рекомендуемых источников. Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения.<br>Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы |

Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

| № п/п | Часть текста, подлежавшего изменению в документе | | | Общее количество страниц | | Основание для внесения изменения, № документа | Дата |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | № раздела | № пункта | № подпункта | до внесения изменений | после внесения изменений | | |
| 1 | 6 | 6.1 | 6.1.1 | 11 | 11 | Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1 | 08.05.2020 |
| 2 | 6 | 6.1 | 6.1.2 | 11 | 11 | Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1 | 08.05.2020 |
| 3 | 6 | 6.3 | 6.3.3 | 11 | 11 | Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1 | 08.05.2020 |
| 4 | 1 | 1.3 | | 11 | 11 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 5 | 6 | 6.1 | 6.1.1 | 11 | 11 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 6 | 6 | 6.1 | 6.1.2 | 11 | 11 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 7 | 6 | 6.3 | 6.3.3 | 11 | 11 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 8 | 7 | | | 11 | 11 | Приказ ректора от 07.06.2021 № 79 | 07.06.2021 |
| 9 | 1 | 1.3 | | 11 | 12 | Приказ ректора от 17.06.2022 № 77 | 17.06.2022 |
| 10 | 6 | 6.1 | 6.1.1 | 11 | 12 | Приказ ректора от 17.06.2022 № 77 | 17.06.2022 |
| 11 | 6 | 6.1 | 6.1.2 | 11 | 12 | Приказ ректора от 17.06.2022 № 77 | 17.06.2022 |
| 12 | 6 | 6.1 | 6.1.1 | 12 | 12 | Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1 | 02.06.2023 |
| 13 | 6 | 6.1 | 6.1.2 | 12 | 12 | Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1 | 02.06.2023 |

*Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине*
**Б1.В.09 Рынок труда**
**(заочная форма)**

# 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 компетенций:

**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, 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;

**ПК-14:** владением 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

| Код компе-тенции | Наименование компетенции | Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции | Курс 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 | 2 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации | 2 | 1 |
| | | Б1.Б.20 Экономика и социология труда | 3 | 2 |
| | | Б1.В.04 Управление социальным развитием персонала | 4 | 3 |
| | | Б1.В.06 Стратегический менеджмент | 4 | 3 |
| | | Б1.В.09 Рынок труда | 4 | 3 |
| | | Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций | 5 | 4 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 5 | 4 |
| ПК-2 | знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением | Б1.Б.11 Маркетинг | 3 | 1 |
| | | Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования | 3 | 1 |
| | | Б1.В.07 Маркетинг персонала | 4 | 2 |
| | | Б1.В.09 Рынок труда | 4 | 2 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | применять их на практике. | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная | 5 | 3 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 5 | 3 |
| 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 | Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности | 1 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент | 1 | 1 |
| | | Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления | 2 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент | 3 | 3 |
| | | Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда | 3 | 3 |
| | | Б1.В.09 Рынок труда | 3 | 3 |
| | | Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности | 4 | 4 |
| | | Б1.Б.23 Основы безопасности труда | 4 | 4 |
| | | Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала | 4 | 4 |
| | | Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная | 5 | 5 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 5 | 5 |
| ПК-14 | владением 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.В.01 Основы финансового менеджмента | 2 | 1 |
| | | Б1.Б.20 Экономика и социология труда | 3 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации | 3 | 2 |
| | | Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы | 3 | 2 |
| | | Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений | 4 | 3 |
| | | Б1.В.09 Рынок труда | 4 | 3 |
| | | Б1.В.19 Оплата труда персонала | 4 | 3 |
| | | Б1.В.11 Анализ трудовых показателей | 5 | 4 |
| | | Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте | 5 | 4 |
| | | Б1.В.20 Экономика управления персоналом | 5 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ | 5 | 4 |
| | | Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций | 5 | 4 |
| | | Б2.В.04 (Пд) Производственная - преддипломная | 5 | 4 |
| | | Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты | 5 | 4 |

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

| Код компе-тенции | Наименование компетенции | Наименования разделов дисциплины | Уровни освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения 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) | Раздел 1. Рынок труда как экономическая и социальная категория<br><br>Раздел 2. Занятость и безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости | Минимальный уровень | Знать понятие рынка труда и механизм его функционирования |
| | | | | Уметь собирать и анализировать данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей |
| | | | | Владеть навыками работы со службами занятости населения |
| | | | Базовый уровень | Знать основные характеристики занятости и безработицы, их виды |
| | | | | Уметь применять методы выборочного наблюдения, особенно для изучения проблем занятости и безработицы на различных уровнях |
| | | | | Владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации |
| | | | Высокий уровень | Знать политику и мероприятия по защите высвобождаемых работников и социальные гарантии гражданам потерявшим работу |
| | | | | Уметь рассчитывать социально-экономические показатели, всесторонне характеризующие рынок труда, анализировать и определять степень влияния различных факторов на основные показатели занятости и безработицы, а также различные социально- |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | экономические показатели |
| | | | | Владеть 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 | Раздел 1. Рынок труда как экономическая и социальная категория<br><br>Раздел 2. Занятость и безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости | Минимальный уровень | Знать основы рынка труда |
| | | | | Уметь осуществлять сбор информации о рынке труда |
| | | | | Владеть методами оценки состояния рынка труда |
| | | | Базовый уровень | Знать основные компоненты и факторы, влияющие на рынок труда |
| | | | | Уметь проводить анализ состояния рынка труда |
| | | | | Владеть навыками интерпретации результатов анализа состояния рынка труда |
| | | | Высокий уровень | Знать основные показатели оценки состояния рынка труда |
| | | | | Уметь диагностировать состояние рынка труда и его влияние на привлечение персонала на предприятия |
| | | | | Владеть навыками разработки принятия управленческих решений на основе анализа состояния рынка труда |
| ПК-9 | знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации | Раздел 1. Рынок труда как экономическая и социальная категория<br><br>Раздел 2. Занятость и | Минимальный уровень | Знать нормативно-правовую базу регулирования рынка труда |
| | | | | Уметь применять основные положения нормативных |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | 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 | безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости | | документов по рынку труда |
| | | | | Владеть основами нормативно-правовой базы |
| | | | Базовый уровень | Знать основные критерии оценки состояния рынка труда |
| | | | | Уметь оценивать состояние рынка труда |
| | | | | Владеть терминологией и основными положениями по регулированию рынка труда |
| | | | Высокий уровень | Знать методы диагностики состояния рынка труда |
| | | | | Уметь применять методы диагностики состояния рынка труда на практике |
| | | | | Владеть методами прогнозирования последствий состояния рынка труда на реализацию кадровой политики организации |
| ПК-14 | владением 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. Рынок труда как экономическая и социальная категория<br><br>Раздел 2. Занятость и безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости | Минимальный уровень | Знатьчастично методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | | Уметьчастично определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | | Владетьчастично осуществлять документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | Базовый уровень | Знатьв основном методы анализа выполнения социальных программ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | | Уметьв основном определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | | Владетьосновами документационного и организационного сопровождения мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | Высокий уровень | Знатьв полном объеме методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | | Уметьв полной мере определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда |
| | | | | Владетьв полной мере документационным и организационным сопровождением 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
## за период изучения дисциплины

| № | Неделя | Наименование контрольно-оценочного мероприятия | Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.) | | Наименование оценочного средства (форма проведения) |
|---|---|---|---|---|---|
| **4 курс** | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 4 | Текущий контроль | Тема 1. Рынок труда: структура и виды | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно) |
| 2 | 4 | Текущий контроль | Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно) |
| 3 | 4 | Текущий контроль | Тема 3. Спрос и предложение на рынке труда | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно), кейс-задача (письменно) |
| 4 | 4 | Текущий контроль | Тема 4. Трудовые ресурсы и рынок труда | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно), кейс-задача (письменно) |
| 5 | 4 | Текущий контроль | Раздел 1. Рынок труда как экономическая и социальная категория | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно) |
| 6 | 4 | Текущий контроль | Тема 5. Понятие занятости и безработицы населения | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно), кейс-задача (письменно) |
| 7 | 4 | Текущий контроль | Тема 6. Миграция и ее влияние на рынок труда | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно), кейс-задача (письменно) |
| 8 | 4 | Текущий контроль | Тема 7. Государственное регулирование рынка труда и занятости | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно) |
| 9 | 4 | Текущий контроль | Тема 8. Социальные гарантии и компенсации | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно) |
| 10 | 4 | Текущий контроль | Тема 9. Международный опыт регулирования процессов занятости | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно) |
| 11 | 4 | Текущий контроль | Раздел 2. Занятость и безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Опрос (устно/письменно), доклад (устно) |
| 12 | 4 | Текущий контроль | Раздел 2. Занятость и безработица. | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Выполнение контрольной работы (письменно) |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости | | |
| 13 | 4 | Промежуточная аттестация - экзамен | Раздел 1. Рынок труда как экономическая и социальная категория<br><br>Раздел 2. Занятость и безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости | ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 | Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии) |

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

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

### Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций, представлен в нижеследующей таблице

| № | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в ФОС |
|---|---|---|---|
| **Текущий контроль успеваемости** | | | |
| 1 | Опрос | Оценочное средство позволяет выявить готовность студента обсуждать названные вопросы темы и оценить его систематическую подготовку | Вопросы устного/письменного опроса |
| 2 | Доклад | Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы<br>Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Темы докладов |
| 3 | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для | Задания для решения кейс-задачи |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | решения данной проблемы.<br>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины) | |
| 4 | Контрольная работа | Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу | Контрольная работа |
| 5 | Тест | Система тестовых заданий специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.<br>Тесты формируются из банка тестовых заданий по дисциплине.<br>Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний).<br>Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся | Банк тестовых заданий (БТЗ) |
| **Промежуточная аттестация** | | | |
| 5 | Экзамен | Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине.<br>Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся | Комплект экзаменационных билетов |

## Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце пятого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

| Шкала оценивания | Критерии оценивания | Уровень освоения компетенций |
|---|---|---|
| «отлично» | Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. 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. Ответил на большинство дополнительных вопросов | Базовый |
| «удовлетворительно» | Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы | Минимальный |
| «неудовлетворительно» | Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов | Компетенции не сформированы |

## Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Опрос

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «зачтено» | Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка |
| «не зачтено» | Студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала |

Доклад

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «зачтено» | Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые) |
| «не зачтено» | Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана. |

Кейс-задача

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «зачтено» | Обучающийся высказывает точку зрения возможных причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, и предложение варианта ее решения. |
| «не зачтено» | Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса. |

Контрольная работа

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
|---|---|
| «зачтено» | Обучающийсяполностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями |
| «не зачтено» | Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений |

Тест – промежуточная аттестация 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 |

## 3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

### 3.1 Типовые контрольные вопросы для проведения опроса

Варианты вопросов для проведения опросов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вопросов для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта вопросов для устного и письменного опроса
по теме: «Рынок труда: структура и виды»

1. Сущность рынка труда.
2. Особенности функционирования рынка труда.
3. Условия возникновения рынка труда.
4. Основные компоненты рынка труда.
5. Механизм действия рынка труда.
6. Модели рынка труда.

### 3.2 Контрольные задания для выполнения докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий для написания докладов по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типового варианта задания докладов
по теме: «Понятие занятости и безработицы населения»

Подготовьте доклад и презентацию по одному из вопросов:

1. Анализ занятости населения по России.
2. Занятость населения Сибирского федерального округа.
3. Занятость населения Забайкальского края.
4. Безработица в России, тенденции развития.
5. Безработица в Сибирском федеральном округе.
6. Безработица в Забайкальском крае.
7. Проблемы занятости молодежи.
8. Проблемы занятости инвалидов.

### 3.3 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме: «Трудовые ресурсы и рынок труда»

**Задача 1**. Численность населения трудоспособного возраста на начало года составляет 1800 тыс. чел.; численность умерших в течение года – 5400 чел.; молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста – 3200 чел.; численность лиц, достигших пенсионного возраста в течение года – 2700 чел. Определить численность населения трудоспособного возраста на начало отчетного года.

**Задача 2**. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1100 млн. чел.; вступило в трудоспособный возраст 95 тыс. чел; умерло из лиц трудоспособного возраста 38 тыс. чел.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс. чел.; прибыло из других районов 50 тыс. чел.; убыло в другие районы – 39 тыс. чел.

### 3.4 Перечень вопросов для тестирования

Банк тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых материалов по дисциплине «Рынок труда»

| Раздел дисциплины | Тема | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|---|---|
| Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация | Тема 1. Рынок труда: структура и виды | 24 – тип ОТ<br>24 – тип ЗТ |
| | Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда | 24 – тип ОТ<br>24 – тип ЗТ |
| | Тема 3. Трудовые ресурсы и рынок труда | 24 – тип ОТ<br>24 – тип ЗТ |
| Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения | Тема 4. Понятие занятости и безработицы населения | 24 – тип ОТ<br>24 – тип ЗТ |
| | Тема 5. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Социальные гарантии и компенсации | 24 – тип ОТ<br>24 – тип ЗТ |
| Автор<br>Кваль Т.А. | Итого | 240:<br>120 – тип ОТ<br>120 – тип ЗТ |

Структура итогового теста по дисциплине «Рынок труда»

| Раздел дисциплины | Тема | Количество тестовых заданий, типы ТЗ |
|---|---|---|
| Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация | Тема 1. Рынок труда: структура и виды | 2 – тип ОТ<br>2 – тип ЗТ |
| | Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда | 1 – тип ОТ<br>1 – тип ЗТ |
| | Тема 3. Трудовые ресурсы и рынок труда | 2 – тип ОТ<br>2 – тип ЗТ |
| Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения | Тема 4. Понятие занятости и безработицы населения | 2 – тип ОТ<br>2 – тип ЗТ |
| | Тема 5. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Социальные гарантии и компенсации | 2 – тип ОТ<br>2 – тип ЗТ |
| Автор<br>Коваль Т.А. | Итого | 18:<br>9 – тип ОТ<br>9 – тип ЗТ |

БТЗ, критерии и шкала оценивания, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

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

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Субъектами рынка труда являются:
а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
б) спрос и предложение рабочей силы;
в) занятые и безработные.

2. К компонентам рынка труда не относятся:
а) объекты рынка труда;
б) субъекты рынка труда;
в) коллективный договор;
г) рыночный механизм;
д) инфраструктура рынка труда.

3. Кривая спроса на рынке труда показывает:
а) сколько работников хотели получить работодатели при каждой определённой ставке заработной платы (при допущении условий, что цена капитала и уровень спроса на продукт остаются неизменными);
б) сколько работников могут выйти на рынок при каждом уровне ставки заработной платы (при допущении, что заработная плата по другим профессиям останется постоянной);
в) нет правильного ответа.

4. Кривая предложения на рынке труда указывает
а) сколько работников хотели получить работодатели при каждой определённой ставке заработной платы (при допущении условий, что цена капитала и уровень спроса на продукт остаются неизменными);
б) сколько работников могут выйти на рынок при каждом уровне ставки заработной платы (при допущении, что заработная плата по другим профессиям останется постоянной);
в) нет правильного ответа.

5.Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:
а) спрос на рабочую силу
б) предложение рабочей силы
в) потребность в рабочих местах
г) вакансия

6. К административным методам управления рынком труда относится:
а) установление границ трудоспособного возраста;
б) установление продолжительности рабочей недели;
в) определение размера пособия по безработице;
г) создание новых рабочих мест.

7. К экономическим методам управления рынком труда относится:

1. установление размера финансирования службы занятости;
2. установление размера налога на прибыль предприятий;
3. определение налоговых льгот за создание рабочих мест для инвалидов;
4. разработка принципов организации заработной платы и формирования ФОТ.
8. Установите соответствие между понятиями и определениями

| Модель рынка труда | Описание |
|---|---|
| шведская | Свойственны высокий уровень правовой защищенности работника; ориентированность трудового права на сохранение рабочих мест; сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства, отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование; высокий, законодательно установленный минимум оплаты труда; относительно небольшая дифференциация оплаты труда. |
| японская | Для значительной части работников действует система «пожизненного найма»: уровень зарплаты и размер социальных выплат пропорциональны внутрифирменному стажу; долгосрочные трудовые отношения основаны на привязанности, разделении персоналом миссии, целей и корпоративной культуры фирмы. |
| китайская | Свойственно жесткое регулирование трудовых отношений в государственном секторе; полное отсутствие правового регулирования в частном секторе; низкая цена труда, позволяющая добиваться успехов в ценовой конкуренции на внешних рынках; трудоизбыточность во многих районах страны; трудолюбие населения; политически устойчивый и стабильный авторитарный режим; наличие свободных экономических зон, способствующих привлечению иностранных инвестиций ипередовых технологий. |
| американская | Характеризует большее сходство трудового и гражданского права; невысокий охват работников профсоюзами, высокий уровень регистрируемой безработицы, децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным; свобода работодателя в отношении найма и увольнения; коллективно-договорное регулирование на уровне фирмы, а не отрасли и региона; слабое распространение внутрифирменной подготовки персонала; очень высокая территориальная и межфирменная мобильность рабочей силы. |

9. Укажите последовательность расчета уровня механического прироста населения:
а) определяется численность на начало;
б) численность прибывшего населения;
в) численность выбывшего населения;
г) абсолютный прирост населения;
д) определяется численность на конец;
е) определяется среднегодовая численность;
ж) уровня механического прироста населения

10. Не является субъектом рынка <:.....:>
11. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна <:.....:>
12. Показатель численности экономически активного населения определяется по формуле <:.....:>

13. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда <:.....:>

14 Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является <:.....:> условием для отнесения его к категории безработных;

15. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования: фрикционной и <:.....:> безработицы;
16. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей кол-ва безработных и <:.....:>
17. Основным принципом социальной защиты населения должен быть <:.....:>

18. Перемещение, переселение напр.населения внутри страны или из одной страны в другуюживотных из одной местности в другую называется <:.....:>

### 3.5Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ

Цель контрольной работы: способствовать развитию теоретических знаний студентов, выработать навыки по применению этих знаний на практике.

Контрольная работа выполняется в соответствиес положением о нормоконтроле.

Задание контрольной работы предусматривает выполнение теоретического вопроса, практического задания и тестовых заданийпо разным темам дисциплины.

Теоретические вопросы должны быть рассмотрены подробно, не допускается сплошное переписывание учебника, должны быть даны ссылки на источники.

В практическом задании необходимо подробно расписать решение и дать краткие выводы.

Вопросы тестового задания необходимо переписать и оформить ответы в любой форме.

Вариант контрольной работы выбирается в соответствии с шифром обучающегося.

Вариант контрольной работы

| Последняя цифра шифра | Теоретические вопросы | Задача | Тестовые задания |
|---|---|---|---|
| 0 | 1 | 1 | 1,11,21,31,41 |
| 1 | 2 | 2 | 2,12,22,32,42 |
| 2 | 3 | 3 | 3,13,23,33,43 |
| 3 | 4 | 4 | 4,14,24,34,44 |
| 4 | 5 | 5 | 5,15,25,35,45 |
| 5 | 6 | 6 | 6,16,26,36,46 |
| 6 | 7 | 7 | 7,17,27,37,47 |
| 7 | 8 | 8 | 8,18,28,38,48 |
| 8 | 9 | 9 | 9,19,29,39,49 |
| 9 | 10 | 10 | 10,20,30,40,50 |

Перечень теоретических вопросов:

1. Понятие занятости и управления трудовыми ресурсами.
2. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
3. Безработицы населения и ее виды.
4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

5. Влияние безработицы на развитие экономики отрасли, региона.
6. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.
7. Государственное регулирование рынка труда и занятости.
8. Сокращение рабочей силы. Политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников.
9. Социальные гарантии и компенсации.
10. Международный опыт регулирования процессов занятости.

Практическое задание

**Задача 1**. Необходимо определить численность безработных, зарегистрированных в отчетном году в районной службе занятости, если известно, что численность экономически активного населения района составляет 1 млн. чел., а официальный уровень безработицы – 3,5%.

**Задача 2.** Рассчитайте перспективную численность трудовых ресурсов по региону при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. чел., трудовых ресурсов – 6 млн. чел.

Тестовое задание

1. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:
а) рынок труда;
б) коллективный договор;
в) трудовые отношения.

2. Рынок труда представляет собой:
а) систему социально - экономических отношений по найму и оплате безработной части населения, регулируемых трудовыми нормами;
б) систему социально - экономических отношений по поводу распределения и перераспределения занятого населения;
в) систему социально - экономических отношений по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых трудовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами;
г) все перечисленные определения правильны;
д) все перечисленные определения неверны.

3. Субъектами рынка труда являются:
а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
б) спрос и предложение рабочей силы;
в) занятые и безработные.

4. Не является субъектом рынка:
а) государство;
б) работодатель;
в) наёмные работники
г) институты, повышающие квалификацию.

## 3.6 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

**Раздел 1 Рынок труда как экономическая и социальная категория**

1. Сущность рынка труда.
2. Особенности функционирования рынка труда.
3. Условия возникновения рынка труда.
4. Основные компоненты рынка труда.
5. Механизм действия рынка труда.
6. Виды рынка труда.
7. Модели и типы рынка труда.
8. Сегментация рынка труда.
9. Первичный и вторичный рынок труда.
10. Гибкость рынка труда.
11. Спрос и предложение, факторы их формирующие.
12. Цена рабочей силы.
13. Функции современного рынка труда.
14. Теоретические основы анализа рынка труда.
15. Понятие «трудовые ресурсы».
16. Экономически активное и неактивное население.
17. Трудовой потенциал и ИРЧП.
18. Воспроизводство трудовых ресурсов.
19. Трудовой потенциал: понятие, характеристика.
20. Компоненты трудового потенциала.
21. Трудовой потенциал общества.
22. Трудовой потенциал предприятия.
23. Трудовой потенциал индивида.

**Раздел 2 Занятость и безработица. Миграция и ее влияние на рынок труда. Регулирование рынка труда и занятости**

24. Занятость населения: сущность, виды и их характеристика.
25. Безработица: понятие, значение.
26. Основные типы безработицы.
27. Понятие и классификация миграционных процессов.
28. Научные подходы к изучению миграции.
29. Современные тенденции международной миграции.
30. Современные миграционные процессы в России.
31. Оценка миграционных процессов.
32. Регулирование рынка труда: понятие, задачи и необходимость.
33. Роль государства в регулировании рынка труда.
34. Основные концепции регулирования рынка труда.
35. Деятельность органов государственной службы занятости.
36. Функции регулирования рынка труда.
37. Понятие гарантийных и компенсационных выплат и их вид.
38. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.
39. Социальные гарантии и компенсации гражданам, высвобожденным с предприятия
40. Особенности различных стран в управлении занятостью.
41. Особенности функционирования служб занятости.
42. Проблемы занятости, связанные с молодежью.
43. Функции зарубежных служб занятости.

**3.7Перечень типовых простых практических заданий к экзамену**
(для оценки умений)

Задача 1. Определите официальный и реальный уровень безработицы, если численность экономически активного населения района составляет 282 тыс.чел., в службе занятости зарегистрировано 7300 чел, самостоятельно ищут работу 7 тыс. чел.

Задача 2 Необходимо определить численность безработных, зарегистрированных вотчетном году в районной службе занятости, если известно, что численностьэкономически активного населения района составляет 365 . чел., аофициальный уровень безработицы – 3,5%.

**3.8 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену**
(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. Темпы роста выбытия населения опережают темпы роста прибытия из других регионов. Какова проблема края?

2. Темпы роста смертности населения превышают темпы роста рождаемости. Как изменится при этом численность населения?

## 4Методические материалы, определяющие процедуру оценивания

## знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

| Наименование оценочного средства | Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения |
|---|---|
| Опрос | Устный/письменный опрос проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, в устной или письменной форме проводит опрос студентов по вопросам темы |
| Доклад | Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите |
| Кейс-задача | Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю |
| Тестирование | Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения |
| Контрольная работа | Контрольные работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Вариантов КР по теме не менее двух. Преподаватель на доводит до обучающихся тему КР, количество заданий в КР, время выполнения КР |
| Экзамен | Проведение промежуточной аттестации в форме экзамена позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля. Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок деленную на число этих оценок |

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений);
- перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

## Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: 2 теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; 2 практических задания.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

**Образец экзаменационного билета**

| | | |
|---|---|---|
| ЗабИЖТИрГУПС<br>20__/20__<br>уч. год | **Экзаменационный билет № 1**<br>по дисциплине «Рынок труда»<br>4 курс | УТВЕРЖДАЮ<br>Зав. кафедрой<br>«Управление процессами перевозок»<br>ЗабИЖТ<br>_____ |
| 1. Особенности функционирования рынка труда | | |
| | | |
| 2. Роль государства в регулировании рынка труда | | |
| | | |
| 3. Рассчитайте величину рабочей силы и официальный уровень безработицы, используя следующие данные. Все население составляет 1000 чел.: 220 – дети до 16 лет и люди, находящиеся в специализированных учреждениях; 140 выбыли из состава рабочей силы; безработные – 100; рабочие, занятые неполный рабочий день и ищущие работу – 55 | | |
| | | |
| 4. Темпы роста выбытия населения опережают темпы роста прибытия из других регионов. Какова проблема края? | | |
| | | |
| *Составил: Коваль Т.А.* | | |