

УТВЕРЖДЕНА  
приказом ректора  
от «31 » мая 2019 г. №377-1

## 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 – Менеджмент

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

Формы промежуточной аттестации, курс:  
экзамен, 4

### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
– лекции	8	8
– практические (семинарские)	8	8
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>110</b>	<b>110</b>
<b>Экзамен</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

ИРКУТСК

<b>1 ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели освоения дисциплины</b>	
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.
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
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.
<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
1	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
2	Б1.В.14 Регламентация и нормирование труда
3	Б1.В.ДВ.02.01 Психофизиология профессиональной деятельности
4	Б1.В.ДВ.02.02 Стресс-менеджмент
5	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
6	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
7	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
8	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:</b>	
1	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
2	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
3	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
4	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
5	Б1.В.07 Маркетинг персонала
6	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
7	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
8	Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте
9	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
10	Б1.В.19 Оплата труда персонала
11	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
12	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
13	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
14	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
15	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
16	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
17	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

**3 ПЕРТЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,  
СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ**

**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 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 освоения компетенции**

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 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;
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
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;
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
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 подготовка результатов анализа соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства российской федерации и условиям рынка труда;
<b>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</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации;
Уметь	частично предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала;
Владеть	частично технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в основном нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации;
Уметь	в основном предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала;
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;
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации;
Уметь	в полной мере предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала;
Владеть	в полной мере технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике;
<b>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</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
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;
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
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;
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
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.

### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

<b>Знать</b>	
1	сущность и основные характеристики рынка труда;
2	государственную систему управления трудовыми ресурсами;
3	процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ, владеет навыками оформления сопровождающей документации.
<b>Уметь</b>	
1	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;
2	оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
3	организовать работу с высвобождающимся персоналом;
4	применять законы о труде, иные нормативно-правовые акты социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений.
<b>Владеть:</b>	
1	навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом;
2	навыками работы с внешними организациями (Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.);
3	навыками прогноза регионального рынка труда;
4	навыками прогнозирования и определения потребности в персонале.

## 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная лит-ра, ресурсы сети Интернет
	<b>Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения</b>				

1.1	Сущность и значение рынка труда /Лек/	4	1.5	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2
1.2	Сущность и значение рынка труда. Условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда /Пр/	4	1.5	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1
1.3	Занятость населения. /Лек/	4	1.5	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2
1.4	Занятость населения. Использование теории занятости населения в практической деятельности различных государств. Трудовые ресурсы: решение практических задач. Закон Оукена /Пр/	4	1.5	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1
1.5	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. /Лек/	4	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1
1.6	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Оценка уровня безработицы: решение практических задач. Условия, размер, сроки, выплаты пособия по безработице. /Пр/	4	1.5	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1
1.7	Сущность рынка труда и проблемы занятости населения (подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу)/Ср/	4	20	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1 Л 4.1
<b>Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда</b>					
2.1	Государственное регулирование рынка труда и занятости /Лек/	4	1.5	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2
2.2	Государственное регулирование рынка труда и занятости. Расчет «Индекса развития человеческого потенциала» /Пр/	4	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1
2.3	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. /Лек/	4	1.5	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2
2.4	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. Структура занятости населения города Иркутска: ее динамика развития /Пр/	4	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1

2.11	Управление и регулирование рынком труда: (подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу)/Ср/	4	30	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1 Л 4.1
3	Подготовка к практическим занятиям. /Ср/	4	20	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1 Л 4.1
4	Подготовка к промежуточной аттестации. /Ср/	4	40	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1 Л 4.1
5	Промежуточная аттестация. /Экзамен/	4	18	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л 3.1 Л 4.1

**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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

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 Университета, 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/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Скляревская В.А.	Экономика [Электронный ресурс]: учебник Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=bo">http://biblioclub.ru/index.php?page=bo</a>	М.: Дашков и Ко, 2015	100% онлайн



		ok_view_red&book_id=230052		
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Кагермятова Р.А.	Рынок труда: учебно-практическое пособие [Электронный ресурс]: учебное пособие Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=363488">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=363488</a>	Ульяновск: УлГТУ, 2015	100% онлайн
Л2.2	Родименков Ю.П.	Состояние и тенденции развития рынка труда в России [Электронный ресурс]: научная литература Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=142621">http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=142621</a>	М.: Лаборатория книги, 2012	100% онлайн
<b>6.1.3 Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л 3.1	А.О. Безматерных	Методические указания к лекционным занятиям для студентов очной/заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				
Л 4.1	А.О. Безматерных	Методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения направления 38.03.03 Управление персоналом	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
<b>6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>				
6.2.1	Федеральный портал Российское образование <a href="http://www.edu.ru/">http:// www.edu.ru/</a>			
6.2.2	Единое окно доступа к образовательным ресурсам <a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>			
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>				
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>				
6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество-227, лицензия №4471899; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество-100, лицензия №49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество-155, лицензия № 48288083; Libre Office v.5.2, свободно распространяемое ПО, <a href="http://ru.libreoffice.org">http://ru.libreoffice.org</a>			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				
6.3.2.1	Не предусмотрено			
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>				
6.3.3.1	Консультант Плюс <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>			

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

1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д.15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
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 дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рынок труда и проблемы занятости населения</li> <li>• спрос и предложения на рынке труда</li> <li>• обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости</li> </ul>
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент дол-</p>

	<p>жен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.</li> </ul>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирование познавательного интереса;</li> <li>• закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>• развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>• подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>• формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>• формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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);</li> <li>– чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>– конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>– ответы на контрольные вопросы;</li> <li>– подготовка к практической работе;</li> <li>– участие в выставках, семинарах, конференциях, форумах и пр.;</li> <li>– тестирование.</li> </ul>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИргУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**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 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**

Код компетенции	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	3	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
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации страте-	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	5
		Б1.Б.11 Маркетинг	3	1
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	3	2
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3

	гии привлечения персонала и умением применять их на практике	Б1.В.07 Маркетинг 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-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.14 Регламентация и нормирование труда	2	2
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	3	4
		Б1.В.09 Рынок труда	4	5
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	4	5
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	4	6
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	5	7
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	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.В.01 Основы финансового менеджмента	2	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	3	1
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	3	2
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	3	3
		Б1.В.09 Рынок труда	4	3
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	4	4
		Б1.В.13 Проектирование в кадровом менеджменте	5	5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	5	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	5
		Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	5	5
		Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	5	5
		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

**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 (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 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.	Минимальный уровень	<p>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</p> <p>Уметь фрагментарно анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу</p> <p>Владеть частично осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации</p>
			Базовый уровень	<p>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</p> <p>Уметь в основном анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу</p> <p>Владеть в основном осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации</p>
			Высокий уровень	<p>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</p>

				<p>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</p>
				<p>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</p>
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 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.	Минимальный уровень	<p>Знать частично трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и 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>
			Базовый уровень	<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 информирования 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>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 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</p>

				социальной политики требованиям законодательства российской Федерации и условиям 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 владением технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.	Минимальный уровень	Знать частично нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации
				Уметь частично предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
				Владеть частично технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
			Базовый уровень	Знать в основном нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации
				Уметь в основном предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
				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 -
Высокий уровень	Знать в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации			
	Уметь в полной мере предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала			
	Владеть в полной мере 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 эко-	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

	номического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		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 за период изучения дисциплины

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>4 курс</b>				
1	4	Текущий контроль	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14 - контрольные вопросы (устно); представление реферата по теме с презентацией (устно); - практические задания (письменно).
2	4	Текущий контроль	Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14 - контрольные вопросы (устно); представление реферата по теме с презентацией (устно);
3	4	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 Собеседование (устно)

## 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 по-

этапным 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.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы рефератов/сообщений Практические задания
2	Контрольные вопросы	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплект контрольных вопросов по дисциплине
<b>Промежуточная аттестация</b>			
3	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	Комплект теоретических вопросов и практических заданий к экзамену

Для оценивания результатов обучения используется четырех балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце 4 курса), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

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 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	Минимальный
«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 результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (практическая работа)

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

### Критерии и шкала оценивания результатов тестирования

Для оценки используется 100 бальная

шкала. Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка

2, 61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-84% правильных ответов – оценка 4

85 -100% правильных ответов – оценка 5.

### Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (реферата /сообщения)

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Критерии	Показатели
1. Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

### Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

### **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**

#### **Перечень тем рефератов/сообщений с презентацией**

#### **Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Тема 1.**

##### **Сущность и значение рынка труда**

1. Рынок труда и его роль в функционировании современной экономики.
2. Особенности формирования российского рынка труда.
  3. Трактовка различными экономическими школами узловых понятий рынка труда в современной экономической мысли.
  4. Основные факторы, влияющие на спрос на труд в российской экономике.
  5. Особенности японской, американской (США) и шведской моделей рынка труда (можно каждую отдельно).
  6. Легальный и нелегальный рынки труда в России: причины существования и развития.
  7. Прогноз развития рынка труда в России.
8. Основные показатели, характеризующие состояние рынка труда в России. 9. Состояние и развитие трудовых ресурсов в РФ.

##### **Тема 2. Модели рынка труда**

1. Региональные рынки труда.
2. Особенности внутрифирменных рынков труда в различных отраслях российской экономики. 3. Заемный труд на российском пространстве.
4. Совершенствование технологий прогнозирования процессов на рынке труда.

##### **Тема 3. Занятость населения**

1. ЧАЗ на российском рынке труда.
2. Влияние МОТ на регулирование процессов на рынке труда в России.
3. Структура занятости в России и перспективы ее изменения (отраслевая, профессионально- квалификационная, образовательная).
4. Основные направления государственного регулирования занятости населения.

##### **Тема 4. Безработица: понятие, основные типы оценка уровня**

1. Безработица и ее роль в экономическом механизме рынка труда.
2. Современные паттерны безработицы: посткризисный этап или восстановление. 3. Социальная поддержка безработных: принципы и инструменты
4. Использование опыта зарубежных стран в области реализации государственной политики занятости.
5. Социальная защита населения: современное состояние и направления реформирования.

#### **Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда Тема 1. Государственное регулирование рынка труда и занятости**

1. Понятие и виды регулирования рынка труда.

2. Рынок труда как саморегулирующаяся система.
3. Ограниченность механизма саморегулирования рынка труда.
4. Государственное регулирование рынка труда, его сущность и необходимость.
5. Возможности и пределы государственного регулирования процессов на рынке труда.

### Типовые контрольные задания для проведения тестирования

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащие в себе, как правило, от 10 до 20 тестовых заданий.

Для оценки используется 100 бальная шкала. Критерии оценивания:

- 60% правильных ответов и ниже – оценка 2,  
 61-70% правильных ответов - оценка 3,  
 71-85% правильных ответов – оценка 4  
 85 -100% правильных ответов – оценка 5.

#### Образец типовых тестовых заданий

1.	Рынок труда – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между ... и наемными работниками. А. государством В. муниципальными образованиями С. <b>работодателями</b> D. службой занятости E. профсоюзами
2.	Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся... А. <b>службы занятости населения</b> В. <b>стороны рыночных отношений</b> С. государственный бюджет D. <b>конъюнктура рынка</b> E. планирование труда
3.	Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся... А. <b>стороны рыночных отношений</b> В. <b>предприятия</b> С. <b>правовые акты, регламентирующие рыночные отношения</b> D. <b>инфраструктура рынка</b> E. помещения рынка
4.	Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся... А. муниципальные власти В. <b>стороны рыночных отношений</b> С. <b>нормирование труда</b> D. <b>конъюнктура рынка</b> E. <b>планирование труда</b>
5.	К функциям рынка труда относятся... А. планирование труда В. оплата труда С. управление персоналом D. <b>установление равновесных ставок заработной платы</b> E. <b>социальная поддержка безработных</b>
6.	На рынке труда представлены (но)... А. все население страны В. <b>безработные</b> С. экономически активное население D. экономически неактивное население E. <b>лица, рискующие потерять работу</b>



7.	На рынке труда продается (ются)... . A. рабочая сила B. способности человека к труду <b>C. предстоящий труд</b> D. работник E. безработный
8.	На рынке труда продается (ются)... . A. <b>труд</b> B. способности человека к труду C. человеческие ресурсы D. рабочие места E. предприятия
9.	Закон спроса на труд гласит: на рынке труда величина спроса на труд находится в ... зависимости от его цены. A. прямой B. прямо пропорциональной <b>C. обратной</b> D. тесной E. свободной
10.	Закон предложения труда гласит: на рынке труда величина предложения труда находится в ... зависимости от его цены. A. <b>прямо пропорциональной</b> B. обратной <b>C. прямой</b> D. точной E. слабой
11.	По степени конкуренции различают следующие модели рынка труда: ... . A. <b>рынок совершенной конкуренции</b> B. рынок несовершенной конкуренции C. <b>монопсонический рынок</b> D. <b>рынок при участии на нем профсоюзов</b> E. <b>рынок двусторонней монополии</b>

### Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины и подробно описаны в МУ для самостоятельной работы студентов:

- подготовка рефератов на заданную тему;
- выполнение практических работ.

Ниже приведены образцы типовых вариантов работ по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типовых задач для выполнения практических работ

## Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Тема 1

### Сущность и значение рынка труда

#### Практические задания

**Задание 1.** Заполните пропущенные места правильными ответами.

1. Труд есть ...
2. Структура общественного труда состоит из следующих элементов: 1) ...
- 2) ...
- 3) ...
- 4) ...
- 5) ...
- 6) ...
3. Можно выделить следующие функции общественного труда:
  - 1) ...

- 2) ...
- 3) ...
- 4) ...

4. Совокупность трудовых функций работника раскрывает понятие ...

5. ... задают деление труда на различные виды его.

6. Общественный труд – это работа ...

7. Частный труд представляет собой ...

8. Труд конкретный представляет собой ...

9. Под сложным трудом следует понимать ...

10. Рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений по поводу ... Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение ...

11. Рынок труда имеет свою структуру. Структурирование рынка можно осуществлять по разным критериям. Прежде всего следует выявить структуру рынка труда как такового по критерию наименьшего, но необходимого для его функционирования количества компонентов. По данному критерию можно выделить следующие компоненты:

- 1) ...
  - 2) ...
  - 3) ...
  - 4) ...
  - 5) ...
  - 6) ...
- 11

12. Механизм рынка труда имеет также свою структуру, которая включает следующие компоненты: ... Взаимодействие указанных элементов получило название механизма ...

13. Цена рабочей силы – это цена ..., которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате устанавливается ... цена труда... – это такая цена труда, при которой ...

*Задание 2.* Покажите (схематически) взаимодействие факторов производства, формирование дохода и возмещение затрат рабочей силы и средств производства в рыночной экономике.

*Задание 3.* Заполните пропущенные места правильными ответами.

1. Рыночная инфраструктура представляет собой ... В нее входит целая сеть ...

2. Внешний (общенациональный) рынок труда характеризуется ...

3. Внутренний рынок труда характеризуется ...

4. Гибкость – это способность экономической системы отвечать на ..., ее способность сохранять ... при изменении внешних условий.

5. Основными направлениями гибкой занятости и присущими им формами проявления являются:

- а) ...
- б) ...
- в) ...
- г) ...

### Практические задания

*Задание 1.* Проанализируйте ситуации и ответьте на вопросы.

1. «Спрос фирмы на труд является отрицательной функцией заработной платы, потому что при увеличении объема используемого труда фирма вынуждена нанимать менее квалифицированных работников и, следовательно, платит более низкую заработную плату». Обсудите это высказывание.

2. Дайте объяснение с позиций законов производного спроса следующим экономическим явлениям:

А. Спрос фирмы на труд более эластичен, чем спрос отрасли на труд.

Б. В некоторых отраслях, например в автомобилестроении, в разных странах используются технологии с одинаковым соотношением труда и капитала, несмотря на существенные различия в относительных уровнях заработной платы в этих странах.

В. Многие профсоюзы выступают за использование рабочей силы, квалификация которой подтверждена соответствующим сертификатом.

3. В соответствии с теорией К. Маркса, сформулированной в середине XIX в., рост органического строения капитала (или фондовооруженности труда) должен был приводить к постоянному росту безработицы. Обсудите это теоретическое положение, используя ваши знания о спросе на различные виды труда.

6. Верен ли тезис Д. М. Кейнса о том, что сокращение заработной платы не обязательно ведет к увеличению занятости?

*Задание 2.* Верны или неверны следующие утверждения (ответьте «да» или «нет»):

1. Эластичность спроса на факторы в конкурентной отрасли должна быть ниже, когда количество других факторов производства постоянно, чем когда цены на другие факторы производства постоянны.

2. Спрос на труд не может быть более эластичным, чем спрос на производимый продукт.

3. Если спрос на труд бесконечно эластичен, то и спрос на производимый продукт бесконечно эластичен.

4. Спрос на труд более эластичен в монополистической отрасли, чем в конкурентной.

5. В ситуации, когда производственная функция включает три фактора производства (квалифицированный труд, неквалифицированный труд, капитал), могут быть дополнителями не более двух факторов.

*Задание 3.* Проанализируйте ситуации и ответьте на вопросы.

1. Многие экономисты считают, что происходящая революция в условиях труда заключается в том, что работу теперь можно выполнять, используя установленные дома компьютеры. Предположим, что почасовая заработная плата не меняется. Проанализируйте вероятное влияние этой революции на участие в рабочей силе населения в целом, а также групп населения, выделенных по полу и семейному положению.

2. С недавнего времени законодательством ряда стран предусмотрено предоставление оплачиваемого отпуска по уходу за маленьким ребенком как матери, так и отцу. Проанализируйте влияние введения такого законодательства на участие в рабочей силе замужних женщин и женатых мужчин. Обсудите результаты.

3. В ходе экономических реформ в странах Центральной Европы после 1990 г. наблюдались различные изменения в модели участия женщин в рабочей силе. В Чехии и Албании, например, произошло резкое сокращение занятости женщин, а в Болгарии и Румынии занятость женщин осталась традиционно высокой. Как вы можете объяснить то, что сокращение занятости женщин произошло в первую очередь в самой богатой и в самой бедной странах региона?

4. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия труд/досуг в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два периода? Как различаются величины эффекта дохода и эффекта замещения при изменении ставки заработной платы в эти два периода?

5. Из модели предложения труда следует, что чем выше доход мужа в семье, тем ниже предложение труда женой. В экономически развитых странах за последние 40 лет заработки мужчин, особенно высокообразованных, резко возросли. Одновременно возросло предложение труда замужних женщин, причем особенно резко – жен высокообразованных мужчин. Какими факторами можно объяснить это явление?

6. Определите в каждом из последующих случаев: больше или меньше часов предпочтет работать человек, если:

а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;

б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения;

в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;

г) ставка заработной платы растет, а эффект дохода больше, чем эффект замещения.

7. Один из способов поддержки семей с низким уровнем дохода – увеличение

минимальной заработной платы, другой – предоставление целевых пособий. Сравните влияние этих двух способов на предложение труда.

8. Оцените последующие утверждения:

А. Работодатель может снизить прогулы и потери рабочего времени, если вместо оплаты по стандартной ставке заработной платы он будет платить премиальные за часы, отработанные сверх фиксированного минимума.

Б. Работник может подрабатывать в вечернее время, даже если ставка заработной платы несколько ниже, чем на основной работе.

В. При данной ставке заработной платы работник всегда предпочтет работу, на которой он, а не работодатель выбирает количество отработанных часов.

Г. Эффект дохода при любом данном увеличении заработной платы больше для тех, кто в настоящее время работает больше, чем для тех, кто работает мало или не работает совсем.

9. Используйте теорию производства в домашнем хозяйстве для описания принятия решений: о вступлении в брак, получении образования и профессиональной подготовки, работе по найму, рождении детей.

10. Используя ваши знания теории производства в домашнем хозяйстве, определите:

а) ожидаемое влияние повышения заработной платы на предложение труда мужа и жены;

б) ожидаемое влияние увеличения заработной платы жены на рождаемость.

11. Какую систему оплаты труда, сделную или повременную, предпочтут женщины, а какую

– мужчины при прочих равных условиях, если для женщин по сравнению с мужчинами характерна более высокая ценность досуга (кривые безразличия функции полезности расположены более круто)?

12. Проанализируйте с помощью теории распределения времени, какие факторы будут оказывать влияние на оптимальный размер семьи.

13. Обсудите, почему для некоторых категорий работников увеличение времени отпуска может оказаться более предпочтительным, чем сокращение продолжительности рабочего дня?

14. Обсудите возможное влияние постоянных денежных и временных издержек, связанных с выходом на работу, на решение работать неполный рабочий день.

15. Справедливы ли следующие утверждения:

А. Увеличение реальной заработной платы снижает процент населения, которое никогда не работало.

Б. Увеличение подоходного налога влияет на предложение труда работающих женщин, но не влияет на предложение труда женщин, не участвующих в рабочей силе.

В. Поскольку женщины в качестве рабочей силы сильнее реагируют на изменение заработной платы, то у них эффект замещения больше.

## **Тема 2 Занятость населения**

### Практические задания

ют ...

*Задание 1.* Заполните пропущенные места правильными ответами.

1. Занятость – это понятие, которое имеет многоаспектное значение. Под занятостью понимается

2. Как экономическая категория занятость представляет собой ...

3. Экономической функцией занятости является ... в целях создания материального и духовного богатства.

4. Под экономической эффективностью понимают такую занятость, которая ...

*Задание 2.* Решите задачу.

Уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве рассчитывается как процентное отношение численности занятых профессиональным трудом к численности всего трудоспособного населения (или к трудовым ресурсам). Рассчитайте этот уровень для прошлого года, если численность трудовых ресурсов составляет 84,8 млн человек (численность занятых в экономике найдите в статистическом сборнике).

*Задание 3. Тест.*

1. Чем объясняет классическая теория возможность полной занятости? А. Сокращением прироста населения и трудовых ресурсов.

Б. Стремлением людей к более полному удовлетворению своих потребностей.

В. Эластичностью соотношения цен и заработной платы и изменением ставки процента.

Г. Ростом заработной платы и доходов. Д.

Увеличением инвестиций.

2. Рост органического строения капитала – это:

А. Увеличение доли затрат капитала на здания и сооружения.

Б. Увеличение доли постоянного капитала и уменьшение доли переменного. В.

Увеличение его массы при неизменных ценах.

Г. Расширение источников его образования за счет отраслей и сфер.

3. Сущность фискальной политики Д.

Кейнса состоит: А. В увеличении налогов.

Б. В сокращении доходов государственного бюджета. В. В сдерживании роста цен.

Г. В сокращении затрат на социальные нужды.

Д. В увеличении расходов государственного бюджета и сокращении налогов.

4. Стагфляция

характеризуется:

А. Ростом

инфляции.

Б. Одновременным увеличением инфляции и безработицы. В.

Ростом безработицы и уменьшением инфляции.

Г. Уменьшением безработицы и увеличением инфляции.

Д. Одновременным уменьшением инфляции и безработицы.

5. Монетаристы считают важнейшими факторами, определяющими уровень

производства и занятость:

А. Объем и изменение инвестиций.

Б. Сбалансированность государственного бюджета. В.

Предложение денег.

Г. Снижение затрат на производство продукции. Д.

Рост производительности труда.

*Задание 4. Тест.*

1. Какие из определений заработной платы принадлежат Смиту?

А. Заработная плата – это превращенная форма стоимости и цены рабочей силы. Б.

Заработная плата – это минимум средств существования рабочего.

В. Заработная плата – это плата за труд.

Г. Заработная плата – это цена труда. заработной платы:

А. Величина стоимости необходимых средств существования рабочего. Б.

Спрос на рабочие руки.

В. Предложение рабочих рук. Г.

Рост населения.

Д. Падение производительности труда в сельском хозяйстве. Е.

Величина минимума средств существования рабочих.

3. Что создает конкретный труд

(по К. Марксу)? А. Предпринимательский доход.

Б. Потребительскую стоимость.

В. Переносит стоимость средств производства на готовый продукт. Г.

Прибавочную стоимость.

Д. Прибыль. Е.

Ренту.

Ж. Стоимость. З.

Процент.

И. Полезность.

4. Что представляет собой, по Марксу, заработная плата? А. Цена труда.

Б. Превращенная форма стоимости рабочей силы. В. Цена рабочей силы.

Г. Стоимость средств существования рабочего. Д. Плата за труд.

5. Согласно позиции Дж. Б. Кларка «проблема труда»: А. Реально возникла в США в конце XIX века. Б. Надумана социалистами.

В. Голословная.

Г. Требуется научного анализа.

6. К какой безработице, по Фридмену, относится 7%-ная безработица? А. Вынужденной;

Б. Фрикционной; В.

Структурной; Г. Естественной; Д. Циклической.

7. Что понимает М. Фридмен под полной занятостью? А. Отсутствие фрикционной безработицы.

Б. Отсутствие циклической безработицы. В.

Отсутствие праздной безработицы.

*Задание 2.5.* Заполните пропущенные места правильными ответами.

1. В обеспечении ... заключается суть политики занятости.

2. Исходя из Конституции РФ, Закона «О занятости населения в Российской Федерации», опыта рыночных преобразований, можно выделить следующие принципы занятости:

1) ...

2) ...

3) ...

4) ...

5) ...

6) ...

3. Социальная функция занятости показывает зависимость ... от занятости.

4. Нужна активная политика занятости. Она предполагает разработку ... и осуществляется ...

5. Оценка эффективности политики занятости осуществляется по формуле ...

### **Тема 3 Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня**

#### Практические задания

*Задание 1.* Подберите к каждому термину соответствующее ему определение (совместите букву и цифру):

а) экономический цикл; б) сезонные колебания;

в) вековой тренд;

г) фрикционная безработица; д) структурная безработица;

е) циклическая безработица; ж) полная занятость;

з) естественный уровень безработицы;

- и) потенциальный объем производства;
- к) уровень безработицы;
- л) рабочая сила (самодетельное население);
- м) отставание объема ВВП;
- н) закон Оукена;
- о) инфляция;
- п) дефляция;
- р) «правило величины 70»;
- с) инфляция спроса;
- т) инфляция издержек производства;
- у) ожидаемая инфляция;
- ф) непредвиденная инфляция;
- х) гиперинфляция;
- ц) реальный доход;
- ч) реальный уровень процентной ставки;

1. Превышение на 1% текущего уровня безработицы над уровнем безработицы при полной занятости равно отставанию реального объема ЧНП от потенциального ЧНП на 2,5%.

2. Уровень безработицы при отсутствии циклической формы безработицы.

3. Безработица, связанная с добровольной сменой наемными работниками места работы или с периодами их временного увольнения.

4. Потенциальный реальный объем ВВП минус фактический реальный объем ВВП.

5. Процентная ставка в денежном выражении с поправкой на инфляцию.

6. Все лица, которые могут и хотят работать.

7. Очень быстрый рост цен, порождающий «бегство» от денег.

8. Безработица, вызванная циклическим сжатием производства.

9. Доля рабочей силы, не занятая в каждый данный момент.

10. Повышение общего уровня цен.

11. Принцип расчета продолжительности периода, за который происходит удвоение уровня

цен.

12. Безработица, вызванная несоответствием профессиональной подготовки рабочей силы

структуре производства.

13. Рост цен, вызванный избыточным спросом, при неизменном реальном объеме ВВП.

14. Количество товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинального (денежного) дохода.

15. Снижение общего уровня цен.

16. Рост цен, вызванный ростом издержек производства.

17. Следующие один за другим подъемы и спады уровней экономической активности в течение нескольких лет.

18. Реальный объем производства продукции, который экономика в состоянии произвести при полном использовании ресурсов.

19. Колебания экономической конъюнктуры в течение года, не связанные с экономическим циклом, а вызванные сезонными колебаниями экономической активности.

20. Повышение цен, прогнозируемое получателем дохода. Поэтому он может принять меры для снижения (или предотвращения) негативных последствий инфляции для его реального дохода.

21. Долговременные тенденции в развитии экономики, охватывающие 25, 50, 100 лет.

22. Занятость, составляющая менее 100% наличной рабочей силы, предполагающая фрикционную и структурную формы безработицы.

23. Повышение цен, негативное воздействие которого на реальный доход не может быть ослаблено из-за отсутствия заранее принятых для этого мер со стороны получателя дохода или государства.

Задание 2. Тест «Безработица».

1. Человек, который надеется вскоре получить работу: А. Относится к разряду занятых.  
Б. Относится к безработным.  
В. Не учитывается в составе рабочей силы.  
Г. Рассматривается как не полностью занятый.  
Д. Рассматривается как потерявший надежду найти работу.

2. Какой из ответов теста 1 верен, если человек болен и не может работать?

3. Существование вынужденной безработицы:

- А. Объясняется предположением Кейнса, что заработная плата не растет в условия избыточного спроса на рынке труда.  
Б. Объясняется предположением Кейнса, что заработная плата не снижается в условиях избыточного спроса на рынке труда.  
В. Признается даже экономистами классической школы.  
Г. Играет незначительную роль в общем уровне безработицы. Д. Все предыдущие ответы неверны.

4. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- А. Фрикционной формой безработицы. Б. Структурной формой безработицы. В. Циклической формой безработицы. Г. Перманентной безработицей.  
Д. Все предыдущие ответы неверны.

5. Какой из ответов теста 4 верен, если работник, уволившийся добровольно, входит в состав рабочей силы, но пока еще не нашел работу?

6. Дж. М. Кейнс считал, что:

- А. Правительство должно использовать государственные закупки и налоги, чтобы способствовать снижению безработицы.  
Б. В рыночной системе имеются механизмы, способные самостоятельно в короткие сроки обеспечить высокий уровень занятости.  
В. Экономика должна развиваться на основе централизованного планирования. Г. Необходимо уничтожить частную собственность.  
Д. Все предыдущие ответы неверны.

7. В условиях полной занятости уровень фрикционной безработицы должен: А. Равняться 0.

- Б. Быть менее 1%.  
В. Быть меньше, чем уровень циклической безработицы. Г. Все предыдущие ответы верны.  
Д. Все предыдущие ответы неверны.

8. Недостаточный совокупный спрос приводит:

- А. К росту фрикционной формы безработицы. Б. К росту структурной формы безработицы. В. К росту циклической формы безработицы. Г. К росту скрытой формы безработицы.  
Д. Все предыдущие ответы неверны.

9. Согласно закону Оукена, двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от реального составляет:

- А. 2%.  
Б. 3%.  
В. 4%.  
Г. 5%.  
Д. Значительно больше, чем 5%.

10. Большинство экономистов считают, что в краткосрочном периоде уровень занятости и объем национального производства определяются:

- А. Уровнем цен.  
Б. Численностью имеющейся рабочей силы. В. Национальными запасами капитала.  
Г. Уровнем совокупных расходов. Д. Все предыдущие ответы верны.

11. Если номинальный доход повысился на 8%, а уровень цен вырос на 10%, то реальный доход:

- А. Увеличился на 2%. Б. Увеличился на 18%.



В. Снизился на 2%.

Г. Снизился на 18%. Д. Остался прежним.

12. Менее всего пострадают от непредвиденной инфляции:

А. Тот, кто получает фиксированный номинальный доход.

Б. Тот, у кого номинальный доход растет, но медленнее, чем повышается уровень цен. В. Тот, кто имеет денежные сбережения.

Г. Тот, кто стал должником, когда цены были ниже. Д. Верны только ответы Б и Г.

13. Что из перечисленного не имеет отношения к инфляции, обусловленной ростом издержек производства?

А. Рост занятости и производства.

Б. Рост стоимости издержек на единицу продукции. В. Догоняющий рост зарплаты.

Г. Шоки предложения.

Д. Рост процентной ставки.

14. Рост совокупных затрат приводит к инфляции, если:

А. Экономика развивается в условиях полной занятости. Б. Фактический и потенциальный объемы ВВП равны. В. Численность рабочей силы не растет.

Г. Верны только ответы А и Б.

Д. Все предыдущие ответы верны.

15. В период ускоряющейся инфляции процентная ставка:

А. Падает, потому что падает цена денег.

Б. Падает, потому что падает уровень занятости. В. Растет, так как цена денег падает.

Г. Растет, так как падает уровень занятости. Д. Не меняется.

16. Инфляция может быть связана:

А. Только с ростом ВВП.

Б. С ростом и падением ВВП в зависимости от источника ее развития. В. Только с падением ВВП.

Г. С ростом ВВП, если экономика развивается в условиях полной занятости. Д. Все предыдущие ответы неверны.

17. Реакцией на возросший риск непредвиденной инфляции является: А. Назначение банками премии за риск на предоставляемые ими ссуды.

Б. Попытки правительства осуществить индексацию трансфертных платежей лицам с фиксированным доходом.

В. Стремление банков продавать покупателям недвижимости закладные с переменной ставкой.

Г. Стремление людей вкладывать деньги в активы, которые не обесцениваются в период инфляции.

18. Непредвиденная инфляция обычно сопровождается:

А. Отсутствием экономического ущерба. Б. Снижением эффективности экономики.

В. Перераспределением богатства и дохода. Г. Верны только ответы Б и В.

Д. Все предыдущие ответы неверны.

19. Какое из перечисленных действий выступает как средство, с помощью которого индивид страхует себя от риска непредвиденной инфляции?

А. Включение в трудовой контракт пункта, предусматривающего индексирование заработной платы в долгосрочном периоде.

Б. Индексирование ставок по закладным, увеличивающее инфляцию.

В. Предложение своему другу ссуды, процентная ставка по которой ниже банковской. Г. Открытие нового бизнеса на основе полученных от банка кредитов.

Д. Все предыдущие ответы верны

20. Какое понятие из перечисленных ниже не относится к фазам делового цикла?

А. Инфляция.

Б. Рецессия.

В. Спад.

Г. Подъем.

Д. Оживление.

**Задание 3.** Верны или неверны следующие утверждения (ответьте «да» или «нет»):

1. Изменение объема производства и уровня занятости необязательно вызываются циклическими колебаниями в экономическом развитии.

2. Если фактический объем ВВП равен потенциальному, то это означает, что экономика развивается в условиях полной занятости.
3. В высококонцентрированных и монополизированных отраслях промышленности в период рецессии сокращение производства, как правило, относительно невелико, а относительное падение цен значительно.
4. Фрикционная форма безработицы не только обязательна, но и желательна для общества.
5. Если уровень безработицы равен естественному, объемы потенциального и фактического производства равны.
6. Увеличение выплат по безработице способствует росту ее уровня.
7. Большинство экономистов считают, что в краткосрочном периоде существует или разрыв между потенциальным и фактическим ВВП в условиях полной занятости, или разрыв между ними в условиях неполной занятости.
8. Экономические издержки, связанные с циклической формой безработицы, измеряются количеством непроданных товаров и услуг.
9. Дж. М. Кейнс утверждал, что рыночная экономика не в состоянии в короткие сроки решить проблему занятости на основе ценового механизма и конкуренции.
10. Уровень безработицы определяется путем сопоставления общего количества занятых и безработных.
11. Новые кейнсианцы, так же как и традиционная кейнсианская школа, считают, что уровень зарплаты носит жесткий характер.
12. При умеренном уровне безработицы рост совокупных расходов вызывает одновременное повышение и цен, и объема производства.
13. В состав рабочей силы нужно включать и безработных, активно ищущих работу.
14. Все изменения в уровнях производства, занятости и цен вызваны циклическими колебаниями в экономике.
15. В условиях, когда потенциальный и фактический объемы ВВП равны, рост совокупных расходов приводит к инфляции, так как дальнейший рост производства невозможен.
16. Если цены и зарплата не являются абсолютно жесткими, то маловероятно, что экономика может в дальнейшем испытать рецессию.
17. Инфляция – это общий рост производства.
18. Ожидаемая и непредвиденная инфляция оказывают одинаковое воздействие на перераспределение дохода.
19. При ежегодном 5%-ном снижении цен реальный доход у семей с твердым доходом будет увеличиваться на 5% в год.
20. При ежегодном 10%-ном росте цен удвоение их уровня происходит каждые десять лет.
21. Непредвиденная инфляция может привести к перераспределению дохода между должником и кредитором в пользу первого.
22. Земля, золото, произведения искусства – традиционные объекты инвестирования, вызванного желанием снизить опасность обесценивания своих финансовых активов в период инфляции.
23. Дж. М. Кейнс критически относился к использованию государственных расходов и системы налогообложения в качестве инструментов повышения уровня занятости.

Инфляция приводит к снижению реальных доходов у всех слоев населения.

*Задание 4.* Тест «Скрытые формы занятости и безработицы».

1. Относится ли несвоевременная выплата заработной платы к основным критериям признания работника скрытобезработным?

А. Да.  
Б. Нет.

2. Правомерно ли связывать деятельность домашних и личных подсобных хозяйств России с теневой занятостью?

- А. Правомерно.  
 Б. Неправомерно.

В. Отчасти правомерно.

3. Каково соотношение понятий «теневая занятость» и «криминальная занятость»? А. Идентичные понятия.

Б. «Теневая занятость» – более широкое понятие.

### Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:

Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов отделения	
		очного	заочного
1.	Сущность и значение рынка труда	4,9	1
2.	Занятость населения.	4,9	1
3.	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня.	4,9	1
4.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	4,9	1
5.	Государственное регулирование рынка труда и занятости	4,9	1
6.	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.	4,9	1
7.	Сокращение рабочей силы.	4,9	1
8.	Социальные гарантии и компенсации.	4,9	1
9.	Международный опыт регулирования процессов занятости	4,8	1
		44	9

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе, освоение основных понятий и умение сделать выводы.

### Перечень контрольных вопросов

#### Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Тема 1

##### Сущность и значение рынка труда

##### Контрольные вопросы:

1. Структура рынка труда и ее влияние на развитие экономики.
2. Механизм функционирования рынка труда.
3. Условия трансформации рабочей силы в товар.
4. Экономические трудности, возникающие при взаимодействии факторов производства.
5. Организационно-правовые формы соединения факторов производства.
6. Соотношение понятия «экономически активное население» с понятиями «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».
7. Сравнительная характеристика моделей рынков труда.
8. Особенности российской модели рынка труда.
9. Основные направления гибкой занятости и присущие им формы проявления.
10. Сегментирование рынка труда по критерию стабильности трудовых отношений.
11. Причины сегментирования рынка труда на такие сегменты, как «ядро», «периферия», «безработные».
12. Скрытый рынок труда.

##### Законы рынка труда

Контрольные вопросы:

1. Причины дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.
2. Различия между внутренним и внешним рынками труда с позиции предложения рабочей силы.
3. Влияние НТП на динамику занятости.

**Модели рынка труда**

Контрольные вопросы:

1. Теоретические модели рынка труда
2. Страновые (национальные) модели рынка труда
3. Рынок труда предприятия

**Тема 2 Занятость населения**

Контрольные вопросы:

1. Социально-экономическая сущность занятости.
2. Занятость как объект социальной политики.
3. Причины, порождающие существование вторичной занятости.
4. Последствия вторичной занятости для отдельных работников.
5. Недостатки классической теории занятости с позиции кейнсианцев.
6. Сущность эффективного спроса и фискальной политики
- Д. Кейнса и их значение для решения проблем занятости.
7. Роль государства в осуществлении политики занятости.
8. Государственные программы в сфере занятости.
9. Цели и уровни государственной политики занятости.

**Тема 3 Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня**

Контрольные вопросы:

1. Сущность и причины безработицы.
2. Причины скрытой безработицы и теневой занятости.
3. Последствия скрытой безработицы и теневой занятости.

**Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда**

Контрольные вопросы:

1. Какие факторы обуславливают необходимость соблюдения государством относительного паритета интересов основных участников рынка труда?
2. Какое историческое событие вызвало создание МОТ?
3. Что более опасно для экономической безопасности государства – экспорт или импорт рабочей силы?
4. Могут ли возникнуть противоречия между федеральным центром и субъектами федерации в процессе централизованного регулирования рынка труда?
5. В чем положительное влияние наличия рынка резервной рабочей силы на функционирование национального рынка труда?
6. Каковы основные направления государственного регулирования рынка труда?
7. Каковы основные направления деятельности бирж труда?
8. Каков порядок назначения пособия по безработице?
9. Дать характеристику Федеральной службы по труду и занятости.
10. В чем суть теории Хайека и сторонников экономического либерализма?

## 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

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

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного 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 не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля,водит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Контрольные вопросы	Устные опросы проводятся во время практических занятий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях. Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

### 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.

Билет содержит: три теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 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 пятибалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

### Перечень теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)

1. Основы теории рынка труда.
2. Теоретические подходы к анализу рынка труда (эволюция). 3. Элементы и функции современного рынка труда.
4. Типология рынков труда.
5. Этапы формирования рынка труда в России.
6. Рабочая сила, человеческие и трудовые ресурсы, человеческий капитал, экономически активное и неактивное население: соотношение понятий.
7. Понятие предложения труда. Простая модель предложения труда.
8. Эффект дохода и эффект замещения: влияние на предложение труда.
9. Индивидуальная кривая предложения труда.
10. Спрос на труд: понятие, виды и особенности в российской экономике.
11. Простая модель спроса на труд.
12. Эффект масштаба и эффект замещения: влияние на спрос на труд.

13. Эластичность спроса на труд. Законы производного спроса.
  14. Баланс трудовых ресурсов и баланс рабочих мест.
  15. Установление равновесия на рынке труда. Подстройка рынка труда (механизм «выход» и «голос»).
  16. Равновесие на рынке труда в условиях конкуренции и монополии. 17. Гибкий рынок труда.
  18. Теории занятости населения.
  19. Понятие занятости населения и ее основные показатели. Тенденции развития занятости населения в современной российской экономике.
  20. Формы и виды занятости населения. Гибкие формы занятости и перспективы их развития в современной экономике.
  21. Структура занятости в современной экономике (по видам экон. Деятельности, по формам собственности, образовательная, профессионально-квалификационная, половозрастная и др.).
  22. Безработица: виды и показатели. Социально-экономические последствия, пути минимизации. Статус безработного. Безработица в России в период кризиса 2008-2009 гг.
  23. Динамика безработицы в России. Структура безработицы. 24. Дискриминация на рынке труда: основные формы, виды и показатели.
  25. Модель статистической дискриминации и профессиональной сегрегации. Антидискриминационная политика на рынке труда.
26. Модели дискриминации на рынке труда: модель Г. Бэккера, статистическая дискриминация.
  27. Национальный рынок труда: понятие, особенности функционирования. 28. Локальные рынки труда и особенности их развития в России.
  29. Внутрифирменные рынки труда.
30. Понятие инфраструктуры рынка труда. Роль гос. службы занятости на рынке труда. Этапы развития ГСЗН.
  31. Государственная служба занятости населения. Взаимодействие ГСЗН и ЧАЗ. Цель и направления реализации государственной политики занятости.
  32. Частные агентства занятости и их роль в функционировании рынка труда.
  33. Прогнозирование рынка труда: цели и задачи, методы. Специфика прогнозирования рынка труда в странах ОЭСР и России.
34. Информационная база прогнозирования рынка труда.
35. Прогнозирование численности, состава трудовых ресурсов.
36. Прогнозирование миграционных потоков: основные подходы и модели.
37. Моделирование и прогнозирование спроса и предложения на рынке труда.
38. Демографические процессы и их влияние на формирование рынка труда.
39. Финансово-кредитные инструменты регулирования занятости населения.
  40. Государственное регулирование рынка труда: сущность, задачи, формы и методы. Антикризисная политика на рынке труда России в 2008-2010 гг.
  41. Организационно-экономический механизм регулирования занятости.
  42. Финансирование программ содействия занятости населения: методики и нормативы. Финансирование программы снижения напряженности на российском рынке труда в 2009-2010 гг.
  43. Социальная защита населения: цель, задачи, институты. 44. Реформирование системы образования и рынок труда.
  45. Профессиональное образование безработных.
46. Материальная поддержка безработных.

**Пример экзаменационного билета**  
по дисциплине Б1.В.09 «Рынок труда»



**Экзаменационный билет № 1**  
по дисциплине  
«Рынок труда» 5 семестр

Утверждаю:  
Заведующий  
кафедрой  
«Менеджмент»

О.А. Фрейдман

1. Основы теории рынка труда.
2. Локальные рынки труда и особенности их развития в России.
3. Материальная поддержка безработных.

