Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 26.09.2023 11:07:00
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления

_____ /П.А. Аркатов/

«29» апреля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«РЫНОК ТРУДА»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
Профиль «Стратегическое управление человеческими ресурсами»

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения:
очная, очно-заочная (2021 год приема)

Москва 2021

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: сформировать комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят свободно ориентироваться в современных реалиях рынка труда, разрабатывать стратегии привлечения персонала организации, с учетом тенденций его развития.

Задачи дисциплины:

- получить знания о механизмах функционирования рынка труда, его особенностях, структуре, основных субъектах;
- приобрести умения проведения маркетинговых исследований и сегментации рынка труда, анализа рыночных процессов и тенденций;
- сформировать навыки разработки и реализации стратегии привлечения персонала в организации, учитывая современные особенности и перспективы развития рынка труда.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Рынок труда» относится части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана и входит в образовательную программу подготовки бакалавра по направлению 38.03.03 «Управление персоналом».

Дисциплина «Рынок труда» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-3	владением навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда, и управления имиджем работодателя	**знать** - общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности), видах профессиональной деятельности; **уметь** - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, и предложениях о кандидатах и оценке персонала на рынке труда - собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда

		владеть - навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности);

4. Структура и содержание дисциплины

Очная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, т.е. 180 академических часа (из них 108 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Рынок труда» изучаются в 6 семестре, аудиторных занятий из них: лекции – 36 часов, семинарские занятия – 36 часа; форма аттестации: экзамен

Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, т.е. 180 академических часа (из них 126 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины «Рынок труда» изучаются в 6 семестре, аудиторных: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 36 часа; форма аттестации: экзамен

Структура и содержание дисциплины «Рынок труда» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования

Понятие «рынок труда», вводная характеристика основных понятий и определений: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население», «экономически неактивное население». Воспроизводство трудовых ресурсов и формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Состав и статус трудовых ресурсов в России по классификации МОТ. Характеристика рынка труда. Функции рынка труда, составные части рынка труда (совокупный спрос на труд, совокупное предложение труда, удовлетворенный спрос на труд). Текущий рынок труда и его элементы. Структура рынка труда, характеристика основных элементов и субъектов рынка труда. Виды, модели и типы рынка труда. Модели рынка труда: американская, японская шведская, российская и др. Основные характеристики первичного и вторичного рынка труда. Сегментация рынка труда по классификационным признакам. Гибкость рынка труда.

Тема 2. Анализ занятости и безработицы как основных характеристик рынка труда

Социально-экономическая сущность занятости населения (полная, продуктивная, эффективная и социально полезная занятость). Вторичная занятость. Народно – хозяйственные и территориальные пропорции занятости. Политика занятости на федеральном и региональном уровне. Социальная защита экономически активного населения в условиях становления рыночной экономики. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы и их характеристика: фрикционная, структурная и циклическая. Уровень безработицы, показатели безработицы (общая безработица, регистрируемая или официальная безработица, численность безработных, продолжительность безработицы, коэффициент рынка труда и др.). Социально – экономические последствия безработицы, инфляция и безработица. Причины безработицы в разных экономических концепциях (классическая теория занятости, неоклассическая теория, монетаристская теория и др.).

Тема 3. Стратегии регулирования занятости на рынке труда

Организационно- экономический механизм регулирования занятости. Механизм согласования экономических интересов субъектов рынка труда. Взаимосвязь элементов социально – экономической политики государства и государственной политики занятости. Механизм

реализации программы создания новых рабочих мест в рамках локального рынка труда. Поддержка предпринимательства и самозанятости граждан – одно из направлений регулирования рынка труда. Методы, используемые государством для регулирования рынка труда. Роль Федеральной государственной службы занятости в регулировании рынка труда Роль Федеральной миграционной службы при Правительстве Российской Федерации в регулировании рынка труда.

Тема 4. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда

Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда. Естественное движение населения. Естественный прирост населения. Демографическая политика Государства. Миграция населения: виды, причины и последствия. Классификация миграций населения. Основные показатели миграции населения. Классификация факторов миграции населения. Элементы миграционных программ субъектов РФ в зависимости от особенностей протекания в их границах социально – экономических процессов.

Тема 5. Стратегии привлечения персонала в организации в условиях изменяющейся конъюнктуры

Государственная служба занятости населения: эволюция, функции, ресурсы. Частные агентства занятости населения. Рекрутинг, пирамида рекрутинговых услуг: хедхантинг, экзекьютив сеч; аутплейсмент; лизинг персонала, подбор персонала. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентсв в России. Основные стратегии работы кадровых агентств (стратегия специализации, стратегия диверсификации и т. д). Оценка перспективности заказа на подбор персонала. Основные стратегии работы кадровых агентств (стратегия специализации, стратегия диверсификации и т. д). Оценка перспективности заказа на подбор персонала. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в современной России. Службы управ ления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм. Место процесса поиска и отбора кадров в общей системе работы с персоналом. Процесс найма персонала. Формирование найма персонала в условиях цикличности ее развития. Привлечение персонала организации или найм персонала со стороны. Сравнение источников набора. Основные этапы внешнего отбора персонала. Система отбора персонала и ее методы. Процедуры принятия решения о приеме на работу. Отношения органов государственной службы занятости с частными агентствами занятости.

Тема 6. Экономические и социальные составляющие трудового процесса в организациях

Организация труда персонала и условия труда. Производительность труда. Организация оплаты труда. Трудовое поведение и отношение к труду работников. Трудовая адаптация. Уровень жизни населения. Социальная защита в сфере труда. Регулирование социально – трудовых отношений в свете требований МОТ. Основные Конвенции МОТ ратифицированные РФ. Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие. Состав компонентов уровня жизни в различных концепциях. Виды уровней жизни населения. Источники формирования и структура доходов населения. Формы и методы материальной поддержки безработных граждан. Профессиональное образование безработных как инструмент реализации социальных гарантий трудоспособного населения.

5. Образовательные технологии

Методика преподавания дисциплины «Рынок труда» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование в процессе преподавания разнообразных форм и технологий обучения:

- лекционно-семинарские занятия;
- активное обсуждение понятийного аппарата,
- использование различных методов анализа и интерпретации рыночной информации, оценки показателей по труду;

– анализ конкретных ситуаций из практики российских и зарубежных компаний;
– проблемно-ориентированная групповая работа;
– решение ситуационных практикумов-кейсов;
– выступления с докладом и презентацией, обсуждение результатов.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов: оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций.

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают контрольные вопросы по темам дисциплины, вопросы в форме бланкового тестирования, решение задач и выполнение заданий, выполнение контрольных работ, выступление с докладом и презентацией к нему, решение ситуационных кейсов.

Оценочные средства промежуточной аттестации включают контрольные вопросы в форме письменного и устного опроса, для контроля освоения обучающимися разделов дисциплины.

Образцы контрольных вопросов, тестов, задач и заданий, тем докладов, кейсов, вопросов к зачету приведены в Приложении 1.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
ПК-3	владением навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда, и управления имиджем работодателя

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

ПК-3 - владением навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда, и управления имиджем работодателя				
Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**

знать общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности), видах профессиональной деятельности	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие знаний по дисциплине.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний по дисциплине. Допускает значительные ошибки, проявляет недостаточность знаний по ряду тем	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний по дисциплине. Допускает незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний по дисциплине. Свободно оперирует приобретенными знаниями.
уметь - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, и предложениях о кандидатах и оценке персонала на рынке труда - собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда	Обучающийся не умеет применять полученные знания на практике	Обучающийся демонстрирует слабое умение в применении полученных знаний на практике	Обучающийся демонстрирует частичное умение в применении полученных знаний на практике	Обучающийся демонстрирует уверенные навыки в применении полученных знаний на практике
владеть навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии,	Обучающийся не владеет навыками навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности	Обучающийся слабо владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности	Обучающийся частично владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности	Обучающийся демонстрирует профессиональную компетентность во владении навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии,

специальности				специальности

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине.

Шкала оценивания	Описание
«Отлично»	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. Ответил на два экзаменационных вопроса полностью.
«Хорошо»	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации. Ответил на вопросы экзаменационного билета с незначительными ошибками.
«Удовлетворительно»	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации. В ответе на вопросы экзаменационного билета допущены незначительные ошибками.
«Неудовлетворительно»	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует полное несоответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации, и при ответе на вопросы экзаменационного билета.

Фонды оценочных средств представлены в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) Основная литература:

1. Рынок труда: учебно-практическое пособие / сост. Р.А. Кадермятова ; Ульяновский государственный технический университет, Институт дистанционного и дополнительного образования. – Ульяновск : Ульяновский государственный технический университет (УлГТУ), 2015. – 79 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363488 (дата обращения: 05.09.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9795-1378-2. – Текст : электронный.

2. Ильина, И.Ю. Рынок труда и маркетинг персонала : учебное пособие : в 2 частях : [16+] / И.Ю. Ильина, Е.В. Потехина. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – Ч. 1. – 226 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574100 (дата обращения: 05.09.2021). – Библиогр.: с. 195-197. – ISBN 978-5-4499-0662-5. – DOI 10.23681/574100. – Текст : электронный.

б)Дополнительная литература:

1. Кязимов, К.Г. Технологии регулирования рынка труда и занятости населения : учебное пособие : [16+] / К.Г. Кязимов. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 160 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500364. – Библиогр.: с. 110. – ISBN 978-5-4475-9907-2. – Текст : электронный.).

2. Никулина, Ю. Рынок труда и система содействия занятости молодежи в Оренбургской области : учебное пособие / Ю. Никулина, А. Матюшко ; Оренбургский государственный университет, Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2014. – 117 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259294 (дата обращения: 05.09.2021). – Текст : электронный.

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216,61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog),к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (http://window.edu.ru), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

г) Полезную актуальную информацию по современным особенностям и перспективам развития рынка труда можно получить из следующих интернет-источников:

https://www.hr-director.ru (практический журнал по управлению человеческими ресурсами)

http://hrm.ru (ведущий портал о кадровом менеджменте)

https://www.kadrovik.ru (интернет-площадка Национального союза кадровиков для общения, обмена опытом и профессионально значимой информацией)

https://hh.ru/articles (статьи, обзоры рынка труда, новости, библиотека и полезные материалы)

http://hrmaximum.ru (портал, содержащий полезную информацию по вопросам управления персоналом, рынка труда, популярные статьи и материалы)

https://www.pro-personal.ru (портал профессионального сообщества кадровиков. Содержит полезную и актуальную информацию о трудовом законодательстве России и о технологиях управления персоналом)

http://www.hr-journal.ru (сайт журнала «Работа с персоналом»)

http://hr-portal.ru (обмен опытом и знаниями в HR-менеджменте, возможность получать новые знания, навыки и умения)

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

В процессе изучения дисциплины «Рынок труда» используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как семинары и различные виды самостоятельной работы. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как: дискуссия, коллоквиум, подготовка докладов и сообщений и выступления с презентацией.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях и интернет-источниках. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным материалом к сообщению. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников.

Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения.

Не допускается распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

При выполнении самостоятельного исследования и представлении его результатов не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением.

Методические рекомендации для подготовки к устному опросу

Устный опрос является одной из составляющих учебной деятельности. Его целью является определения качества усвоения учебного материала.

Задачи, стоящие при подготовке к опросу:

- закрепление полученных ранее теоретических знаний;
- выработка навыков самостоятельного мышления;
- выяснение подготовленности обучающегося к будущей практической работе.

Подготовку к устному опросу следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации для подготовки к бланковому тестированию

Тестирование является одной из составляющих учебной деятельности студента.

Целью тестирования является определение качества усвоения учебного материала с помощью системы стандартизированных заданий, которая позволяет автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Задачи при подготовке и написании теста:

- закрепление полученных ранее теоретических знаний;
- выработка навыков самостоятельной работы;
- выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Задания тестов выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Задания оформляются в форме бланкового тестирования.

Подготовку к тестам следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические указания для обучающихся при самостоятельной работе

Данная форма работы направлена на самостоятельное изучение обучающимися отдельных вопросов по темам учебной дисциплины, и выполнение самостоятельного исследования.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине «Рынок труда» определяется тематическим планом.

При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными, авторефератами, исследованиями специалистов области, является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.

Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, автореферату, диссертации др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления.

Особое внимание обучающийся должен обратить на определении основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения.

Выводы, полученные в результате изучения литературы, рекомендуется выделять и фиксировать, чтобы они лучше запоминались.

Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические указания для обучающихся по участию в решении case задач ситуационного практикума

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступать к участию в ситуационном практикуме,

обучающемуся необходимо:

-заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса;

-получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информирует о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников;

При выполнении задания необходимо:

-получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы;

-участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе;

-участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента.

Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала.

Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, чётко и логично излагать свои мысли. Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить.

При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения.

Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем сформулировать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить.

Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов.

В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора.

В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент – не более 10 минут.

Методические рекомендации для подготовки презентации

Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов –то есть электронных страничек, занимающих весь экран монитора (без присутствия панелей программы). Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже –раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов адекватно содержанию и продолжительности

выступления (например, для 5минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов).

На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. Следующие слайды можно подготовить, используя две различные стратегии их подготовки:

1 стратегия: на слайды выносится опорный конспект выступления и ключевые слова с тем, чтобы пользоваться ими как планом для выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

–объем текста на слайде – не больше 7 строк;

–маркированный/нумерованный список содержит не более 7 элементов;

–отсутствуют знаки пунктуации в конце строк в маркированных и нумерованных списках;

–значимая информация выделяется с помощью цвета, кегля, эффектов анимации. Особо внимательно необходимо проверить текст на отсутствие ошибок и опечаток. Основная ошибка при выборе данной стратегии состоит в том, что выступающие заменяют свою речь чтением текста со слайдов.

2 стратегия: на слайды помещается фактический материал (таблицы, графики, фотографии и пр.), который является уместным и достаточным средством наглядности, помогает в раскрытии стержневой идеи выступления.

В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования:

–выбранные средства визуализации информации (таблицы, схемы, графики и т. Д.) соответствуют содержанию;

–использованы иллюстрации хорошего качества (высокого разрешения), с четким изображением (как правило, никто из присутствующих не заинтересован вчитываться в текст на ваших слайдах и всматриваться в мелкие иллюстрации).

Максимальное количество графической информации на одном слайде –2 рисунка (фотографии, схемы и т.д.) с текстовыми комментариями (не более 2 строк к каждому). Наиболее важная информация должна располагаться в центре экрана.

Основная ошибка при выборе данной стратегии – «соревнование» со своим иллюстративным материалов (аудитории не предоставляется достаточно времени, чтобы воспринять материал на слайдах). Обычный слайд, без эффектов анимации должен демонстрироваться на экране не менее 10 -15 секунд. За меньшее время присутствующие не успеет осознать содержание слайда. Если какая-то картинка появилась на 5 секунд, а потом тут же сменилась другой, то аудитория будет считать, что докладчик ее подгоняет. Обратного (позитивного) эффекта можно достигнуть, если докладчик пролистывает множество слайдов со сложными таблицами и диаграммами, говоря при этом «Вот тут приведен разного рода вспомогательный материал, но я его хочу пропустить, чтобы не перегружать выступление подробностями». Правда, такой прием делать в начале и в конце презентации –рискованно, оптимальный вариант –в середине выступления. Если на слайде приводится сложная диаграмма, ее необходимо предварить вводными словами (например, «На этой диаграмме приводится то-то и то-то, зеленым отмечены показатели А, синим – показатели Б»), с тем, что-бы дать время аудитории на ее рассмотрение, а только затем приступать к ее обсуждению. Каждый слайд, в среднем должен находиться на экране не меньше 40 –60 секунд (без учета времени на случайно возникшее обсуждение). В связи с этим лучше настроить презентацию не на автоматический показ, а на смену слайдов самим докладчиком.

Особо тщательно необходимо отнестись к оформлению презентации. Для всех слайдов презентации по возможности необходимо использовать один и тот же шаблон оформления, кегль –для заголовков –не меньше 24 пунктов, для информации – не менее 18. В презентациях не принято ставить переносы в словах.

Подумайте, не отвлекайте ли вы слушателей своей же презентацией? Яркие краски, сложные цветные построения, излишняя анимация, выпрыгивающий текст или

иллюстрация —не самое лучшее дополнение к научному докладу. Также нежелательны звуковые эффекты в ходе демонстрации презентации.

Наилучшими являются контрастные цвета фона и текста (белый фон – черный текст; темно-синий фон – светло-желтый текст и т. Д.). Лучше не смешивать разные типы шрифтов в одной презентации. Рекомендуется не злоупотреблять прописными буквами (они читаются хуже).

Неконтрастные слайды будут смотреться тусклыми и невыразительными, особенно в светлых аудиториях. Для лучшей ориентации в презентации по ходу выступления лучше пронумеровать слайды. Желательно, чтобы на слайдах оставались поля, не менее 1 см с каждой стороны. Вспомогательная информация (управляющие кнопки) не должны преобладать над основной информацией (текстом, иллюстрациями). Использовать встроенные эффекты анимации можно только, когда без этого не обойтись (например, последовательное появление элементов диаграммы). Для акцентирования внимания на какой-то конкретной информации слайда можно воспользоваться лазерной указкой. Диаграммы готовятся с использованием мастера диаграмм табличного процессора MSExcel. Для ввода числовых данных используется числовой формат с разделителем групп разрядов. Если данные (подписи данных) являются дробными числами, то число отображаемых десятичных знаков должно быть одинаково для всей группы этих данных (всего ряда подписей данных). Данные и подписи не должны накладываться друг на друга и сливаться с графическими элементами диаграммы. Структурные диаграммы готовятся при помощи стандартных средств рисования пакета MSOffice. Если при форматировании слайда есть необходимость пропорционально уменьшить размер диаграммы, то размер шрифтов реквизитов должен быть увеличен с таким расчетом, чтобы реальное отображение объектов диаграммы соответствовало значениям, указанным в таблице. Ячейки с названиями строк и столбцов и наиболее значимые данные рекомендуется выделять цветом.

Табличная информация вставляется в материалы как таблица текстового процессора MSWord или табличного процессора MSExcel. При вставке таблицы как объекта и пропорциональном изменении ее размера реальный отображаемый размер шрифта должен быть не менее 18 pt . Таблицы и диаграммы размещаются на светлом или белом фоне. Если Вы предпочитаете воспользоваться помощью оператора (что тоже возможно), а не листать слайды самостоятельно, очень полезно предусмотреть ссылки на слайды в тексте доклада («Следующий слайд, пожалуйста…»).

Заключительный слайд презентации, содержащий текст «Спасибо за внимание» или «Конец», вряд ли приемлем для презентации, сопровождающей публичное выступление, поскольку завершение показа слайдов еще не является завершением выступления. Кроме того, такие слайды, так же как и слайд «Вопросы?», дублируют устное сообщение. Оптимальным вариантом представляется повторение первого слайда в конце презентации, поскольку это дает возможность еще раз напомнить слушателям тему выступления и имя докладчика и либо перейти к вопросам, либо завершить выступление.

Для показа файл презентации необходимо сохранить в формате «Демонстрация PowerPoint» (Файл —Сохранить как —Тип файла —Демонстрация PowerPoint). В этом случае презентация автоматически открывается в режиме полноэкранного показа (slideshow) и слушатели избавлены как от вида рабочего окна программы PowerPoint, так и от потерь времени в начале показа презентации.

После подготовки презентации полезно проконтролировать себя вопросами:

– удалось ли достичь конечной цели презентации (что удалось определить, объяснить, предложить или продемонстрировать с помощью нее?);

– к каким особенностям объекта презентации удалось привлечь внимание аудитории?

– не отвлекает ли созданная презентация от устного выступления?

После подготовки презентации необходима репетиция выступления.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
-подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как. в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации. Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки. Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя

Дисциплина «Рынок труда» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный научно-исследовательский и практический характер. Ее основная цель – сформировать комплекс знаний, умений и навыков анализа рынка труда и поведения его субъектов для оценки изменений ситуации в сфере занятости и перспектив развития современного рынка труда.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, подбирать материал из профессиональных журналов, издаваемых по

разным аспектам управления человеческими ресурсами, исследованиям, монографиям, авторефератам.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно обучающийся владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материалы по изучаемой теме.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умений у обучающегося самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материалы нескольких источников.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой обучающийся должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Такой подход позволяет каждому обучающемуся выбрать для изучения вопрос или проблему, которая ему интересна. Дальнейшее проведение исследования и представление его результатов в виде доклада с презентацией результатов позволит обучающемуся сформировать целостный взгляд на проблемы управления человеческими ресурсами и послужит основанием для формирования комплексного подхода к решению практических задач.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом».

Программу составил:
к.э.н., доцент / Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор /М.М. Крекова/

Приложение 1
к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 38.03.03Управление персоналом
ОП: «Стратегическое управление человеческими ресурсами»
Форма обучения: очная,очно-заочная
прием 2021 года

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

«Рынок труда»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- *вопросы по темам дисциплины;*
- *фонд тестовых заданий;*
- *задания и задачи;*
- *кейс-задания;*
- *задания для контрольной работы;*
- *вопросы для подготовки к экзамену*

Составители:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2021год

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Рынок труда					
ФГОС ВО **38.03.03 «Управление персоналом»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИНДЕКС	**ФОРМУЛИРОВКА**				
ПК-3	ладением навыками и методами сбора и анализа информации о состоянии рынка труда, и управления имиджем работодателя	**нать** общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности), видах профессиональной деятельности; **уметь** собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, и предложениях о кандидатах и оценке персонала на рынке труда собирать, анализировать и структурировать информацию о предложениях по оценке персонала на рынке труда **ладеть**	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, Т, экзамен К/Р, З, Д К-З	**Пороговый уровень** Знает структуру и механизм функционирования рынка труда; виды рынков труда, основные характеристики субъектов рынка труда. Умеет проводить маркетинговые исследования внешнего и внутреннего рынка труда, сегментировать рынок труда по различным признакам.

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Вопросы по темам дисциплины

Перечень контрольных вопросов для оценки уровня знаний по дисциплине «Рынок труда», получаемых в ходе освоения компетенций ПК-3.

Тема 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования

- Дайте определение рынка труда.
- Назовите функции рынка труда
- Что такое гибкость рынка труда?
- Дайте определение монопсоническому рынку труда.

Тема 2. Анализ занятости и безработицы как основных характеристик рынка труда

- Назовите виды безработицы
- Какая безработица является циклической?
- Что такое структурная безработица?
- Кто признается безработными по закону "О занятости населения"

Тема 3. Стратегии регулирования занятости на рынке труда

- Дайте характеристику активной политики государства на рынке труда
- Черты пассивной политики государства на рынке труда
- Назовите Функции государственной службы занятости
- Перечислите основные социальные институты посредничества при трудоустройстве

Тема 4. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда

- Какая ситуация возникает, если цена рабочей силы выше точки равновесия рынка труда?
- Какой вид безработицы, вызван временным спадом производства?
- Кем создаются территориальные органы служб занятости?
- В чем заключается суть программы "Молодёжная практика"?

Тема 5. Стратегии привлечения персонала в организации в условиях изменяющейся конъюнктуры

- Дайте определение эмиграции
- Что продается и покупается на рынке труда?
- Главная функция заработной платы
- Кто относится к лицам, работающим по найму?

Тема 6. Экономические и социальные составляющие трудового процесса в организациях

- Основной вид нормирования труда
- Что характеризует меру качества трудового потенциала
- Кто входит в категорию экономически активное население
- Что такое социальное содержание занятости

Фонд тестовых заданий по темам

Перечень примерных тестовых вопросов для оценки уровня знаний по дисциплине «Рынок труда», получаемых в ходе освоения компетенций ПК-3. Задания выполняются в форме бланкового тестирования.

Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий из 10 вопросов, охватывающих все темы. Критерии оценки используются следующие: «отлично» - 10 правильных ответов, «хорошо» - 9-8 правильных ответов; «удовлетворительно» 7-5 правильных ответов; «не удовлетворительно» менее 5 правильных ответов.

Тема 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования

1 Рынок труда - это: 1. Регулятор купли - продажи рабочей силы 2. Специфический механизм социальных отношений 3. Трудовое поведение

2 Основная функция рынка труда - это: 1. Селективная функция 2. Продуктивная функция 3. Контролирующая функция

3 Гибкость рынка труда - это: 1. Скорость адаптации работников 2. Условия найма 3. Мобильность рабочей силы

4 Определите тип безработицы, когда автоматизация поточной линии сокращает численность работников на 5 %: 1. Классическая 2. Структурная 3. Технологическая 4. Частичная

5 Рынок труда это — (возможно несколько вариантов ответа) 1. Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда. 2. Экономическое пространство, сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы труда. 3. Механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателем и наемным работником.

6 Монопсонический рынок труда это (выберите только один правильный вариант) 1. Монополия одного покупателя (работодателя). 2. Монополия не более трех покупателей (работодателя). 3. Модель рынка труда при участии на нем профсоюзов.

Тема 2. Анализ занятости и безработицы как основных характеристик рынка труда

1 Какой тип безработицы характерен для ситуации, когда уровень инфляции неожиданно падает, а ищущие работу ошибочно отказываются от предлагаемых вакансий: 1. Скрытая 2. Коньюнктурная 3. Ожидания 4. Неполного спроса 5. Структурная

2 Укажите тип безработицы, когда женщина ищет работу после нескольких лет перерыва в трудовой деятельности, связанного с рождением ребенка: 1. Фрикционная 2. Структурная 3. Циклическая

3 В ситуации, когда цена рабочей силы ниже точки равновесия рынка труда, возникает: а) дефицит работников; б) безработица; в) стабильность на рынке труда.

4 Вид безработицы, возникающей в результате дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, изменений в технологиях и т.п.: а) фрикционная; б) структурная; в) сезонная.

5 Вид безработицы, вызванной временным характером тех или иных видов деятельности: а) скрытая; б) сезонная; в) циклическая. 26

6 В каком случае учащихся можно отнести к категории "занятые" по закону "О занятости населения в РФ"? а) если проходят очный или заочный курс обучения; б) если проходят очный курс обучения; в) если не получают стипендию или пособие.

7 Безработными по закону "О занятости населения" признаются граждане, достигшие возраста: а) 14 лет; б) 16 лет; в) 18 лет.

Тема 3. Стратегии регулирования занятости на рынке труда

1 В каком случае работа, связанная с переменой места жительства может считаться подходящей? а) ни в каком; б) в случае, когда безработному предлагается жилье и высокая заработная плата; в) в случае согласия безработного на переезд

2 Территориальные органы служб занятости: а) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ; б) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им; в) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

3 Основные черты активной политики занятости: а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы; б) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест; в) помощь гражданам в повышении

их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест.
4 Государственная служба занятости на рынке труда выполняет функцию… (выберите только один правильный вариант)
А. государства как посредник в трудоустройстве и обслуживании безработных.
Б. контроля выполнения трудового законодательства.
В. развлечения работодателей.
5 Основные социальные институты посредничества при трудоустройстве это (напишите еще один вариант)…
А. личные связи.
Б. частные агентства.
В. объявления.
Г. вербовщики.

Тема 4. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда

1 В ситуации, когда цена рабочей силы выше точки равновесия рынка труда, возникает: а) дефицит работников; б)безработица; в) стабильность на рынке труда.

2 Вид безработицы, вызванной временным спадом производства: а) скрытая; б) сезонная; в) циклическая.

3 Основные черты активной политики занятости : а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы; 27 б) помощь гражданам в повышении их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест; в) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест.
4 К основным направлениям работы государственной службы занятости относится: а) повышение уровня жизни безработных граждан; б) обеспечение полной занятости населения; в) содействие гражданам в поиске работы, а предприятиям в подборе работников.
5 В каком случае граждане, являющиеся учредителями общественных организаций считаются занятыми? а) если они не имеют в отношении этих организаций имущественных прав; б) если они имеют в отношении этих организаций имущественные права; в) ни в каком случае.
6 Территориальные органы служб занятости: а) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им; б) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления; в) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ.
7 Суть программы "Молодёжная практика" заключается в: а) трудоустройстве учеников и студентов в период каникул; б) предоставление учащимся возможности подработать; г) трудоустройстве выпускников на временные рабочие места.
8 Организацией общественных работ занимается: а) государственная служба занятости на предприятиях и организациях разной формы собственности; б) местные органы власти по предложению и при участии службы занятости; в) руководители муниципальных предприятий при участии службы занятости.

Тема 5. Стратегии привлечения персонала в организации в условиях изменяющейся конъюнктуры

1 К лицам, работающим по найму, относят: а) работодателей; б) заключившие письменный договор; в) заключившие договор и получающие оговоренную плату.
2 Что положено в основе выплаты вознаграждений по итогам работы за год: а) результаты за итоги за год; б) непрерывный стаж работы на предприятии; в) личный вклад в общие итоги.
3 Эмиграция - это: а) отток населения за пределы данного государства; б) приток населения на территорию данного государства; в) внутренняя миграция.
4 Что продается и покупается на рынке труда? а) рабочая сила; б) труд.
5 Главная функция заработной платы: а) измерительно - распределительная; б) стимулирующая; в) воспроизводственная.
6 При бригадной организации и стимулировании труда по коэффициенту трудового участия: а) приработок бригады; 28 б) весь заработок бригады; в) возможно и а), и б).
7 Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает: а) занятое население; б)

безработные; в) экономически активное и неактивное население.
8 Используется ли в современных условиях бестарифная система оплаты труда? а) да; б) нет.

Тема 6. Экономические и социальные составляющие трудового процесса в организациях

1 В странах с развитой рыночной экономикой используется метод измерения производительности труда, основанный на: а) сопоставлении результатов производства и затрат живого и прошлого труда; б) сопоставлении результатов производства и численности рабочих; в) сопоставлении количества продукции и единицы рабочего времени.
2 Основной вид нормирования труда: а) норма выработки; б) норма численности; в) норма времени.
3 Норма выработки - это: а) количество натуральных единиц продукции на 1 -го работающего; б) стоимость реализованной продукции на 1 -го работающего; в) стоимость товарной продукции на 1 -го работающего.
4 Что характеризует меру качества трудового потенциала: а) качество трудоспособного населения; б) качество трудовых ресурсов; в) рынок труда.
5 Социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями а) регулирование рынка труда б) социально-экономическая дестабилизация в) движение рабочей силы г) миграция
6 Процесс перемещения людей через границы тех или иных административнотерриториальных образований со сменой навсегда или на определенный срок постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему 29 а) социально-экономическая дестабилизация б) движение рабочей силы в) миграция населения г) регулирование рынка труда
7 Совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидуумов в сфере труда для достижения целей общества а) политика образования б) политика стимулирования в) политика занятости г) трудовая политика
8 Способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ а) потенциал б) рабочая сила в) человек
9 Занятость населения, которая обеспечивает достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня на основе роста общественной производительности труда а) положительная занятость б) полная занятость в) эффективная занятость, г) государственная занятость.
10 Экономически активное население - это: А. Занятые и безработные Б. Только занятое население В. Все население, старше 18 лет
11 Занятые - это: А. Население, работающее не по найму Б. Население, ищущее работу В. Не имеющие работы много лет
12 Не работающий человек, который надеется вскоре снова получить работу: А. Относится к безработным Б. Не учитывается в составе экономически активного населения В. Рассматривается как не полностью занятый
13 Если человек болен и временно не работает: А. Относится к разряду занятых Б. Относится к безработным В.Рассматривается как потерявший надежду найти работу
14 Определите форму занятости молодежи: А. Надомная работа Б. Учеба в школе В. Занятие спортом
15 За реализацию политики занятости несет ответственность: А. Государство Б. Работодатель В. Гражданин
16 Социальное содержание занятости - это: А. Развитие личности работника Б. Формирование специалиста В. Обеспечение производства рабочей силы

Задачи и задания

Варианты задач и заданий для оценки умений, полученных в ходе освоения компетенции ПК-3.

Критерии оценки задач и заданий

Параметры оценки	Оценка
Решения соответствуют сформулированным вопросам в задачах и заданиях. Решение обосновано, комплексно. Позиция четко аргументирована.	**5**
Решения соответствуют сформулированным вопросам в задачах и заданиях. Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания, но содержание ответов имеет отдельные неточности. Позиция недостаточно аргументирована.	**4**
Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для выполнения заданий, не может доказательно обосновать свои суждения. Обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала. Позиция не аргументирована.	**3**
Решения не соответствуют сформулированным вопросам в задачах и заданиях. Отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не выполнено задание.	**2**

Задача 1

В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. чел.):

	Первый год	Пятый год
Рабочая сила	84889	95453
Занятые	80796	87524

1. Рассчитать численность безработных и уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.
2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
3. Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

Задача 2

Номинальная заработная плата в стране в завершившемся году повысилась на 5,4%, а реальная – понизилась на 4,7%. Определите изменение уровня стоимости жизни.

Задача 3

За восемь лет заработная плата в стране повысилась на 25%, а стоимость жизни – на 60%. Определите изменение уровня реальной заработной платы. Что следует понимать под номинальной и реальной заработной платой?

Задача 4

Определить производительность труда, запланированный прирост производительности труда на предприятии, удельный вес прироста объема производимой продукции за счет роста производительности труда и планируемое соотношение между приростом производительности труда и средней заработной платы по следующим данным:

Показатели	План	Отчет (факт)
Объем товарной продукции, тыс. ден. ед.:	**62800**	**56312**
Фонд оплаты труда по отчету, тыс. ден. ед.		**11950**
Норматив оплаты труда на 1 ден. ед. продукции по плану, коп.	**19**	
Численность промышленно-производственного персонала (ППП), чел.:	**5236**	**5224**

Задание 1. Разработать модель прогноза рынка труда и мероприятия по снижению безработицы на территории области

Исходные данные. На начало периода численность населения составила 1,5 млн. чел. Из них население в трудоспособном возрасте - 65%. Численность инвалидов и пенсионеров-льготников в составе населения трудоспособного возраста составила 5%. Число работающих за пределами трудоспособного возраста равно 10%.

Занятость в области характеризуется следующими показателями: 79% трудовых ресурсов заняты в экономике. Из этих занятых - 72% в материальном производстве и 28% - в непроизводственной сфере; 10% трудовых ресурсов находятся на учебе с отрывом от производства; 11% этих ресурсов не заняты трудом, из них 50 тыс. чел. искали работу, остальные - нет. Из ищущих работу 20% устроены на общественные работы, 12% - направлены госслужбой занятости на учебу, 20% получили статус безработных.

Высвобождение работников в прогнозируемом периоде составит 5% от уже занятых в материальном производстве. Из высвобожденных 50% самостоятельно устроятся на работу.

Рынок труда пополнится молодежью (выпускниками школ и вузов) - 7 тыс. чел, уволенными в запас военнослужащими - 5 тыс. чел, беженцами в трудоспособном возрасте - 3 тыс. чел. Из области уедут специалисты в количестве 10 тыс. чел. Число вакансий по данным госслужбы занятости равно 50 тыс. чел. Выход на пенсию в прогнозируемом периоде - 12 тыс. чел.

Задание 2. Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год

если известно: 1. численность населения на начало года - 500 тыс.чел.; 2. среднегодовая численность населения - 530 тыс.чел.; 3. общий коэффициент рождаемости - 12%; 4. общий коэффициент смертности - 9%.

Задание 3. Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года

Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. Из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1 -й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. Умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 255 тыс. чел.

Задание 4. Определить изменения численности трудовых ресурсов региона за период

по следующим данным: 1. численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости - 40000 чел.; 2. в течение периода предполагается такие изменения в составе трудоспособного населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел., б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости, г) прогнозируется, что 200000 чел. Выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью; д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

Задание 5. Определить численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода

Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 1- млн. чел., из которых на долю трудовых ресурсов приходится 60%. Предполагается, что общая численность населения в течение 1-го года увеличится на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года - на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году - на 0,02...

Кейс-задания

Кейс-задачи для оценки навыков, полученных в ходе освоения компетенции ПК-3.

Критерии оценки кейсов

Параметры оценки	Оценка
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход оригинален (использованы креативные, новаторские методы). Решение обосновано, комплексно. Присутствуют альтернативные варианты. Позиция аргументирована.	**5**
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный	**4**
Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения. Обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.	**3**
Решение не соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход не оригинален (не использованы креативные, новаторские методы). Позиция не аргументирована. Отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс.	**2**

КЕЙС 1. «ОТ % ДО УСПЕХА»

Вы являетесь руководителем функционального (ресурсного) подразделения матричной структуры с более-менее стабильным уровнем загрузки персонала. Внезапно (то есть это на самом деле форс-мажор, который невозможно было предугадать), вы получаете информацию о 3-х равновероятных изменениях в загрузке ваших сотрудников через 3 месяца:

1 Объем работы сократится на треть.

2 Объем работы останется прежним.

3 Объем работы вырастет в полтора раза.

Изменения объема скорее всего приведут к соответствующим колебаниям бюджета (а значит и численности). Рынка труда для сотрудников данного профиля нет. Аналогичные компании вовсю сокращают персонал.

Вопрос: Каким образом Вы будет готовить сотрудников к этим новостям (если будете, конечно)?

КЕЙС 2. «БОЛЬШАЯ ЗАРПЛАТА - ЭТО ЗАСАДА»

Олег последние четыре года работал тим лидом в небольшой продуктовой компании Нижнего Новгорода. Компания делала нишевое решение для ограниченного круга богатых клиентов. За четыре года компания добилась определенного признания на рынке, в результате чего попала на радар крупных компаний. И в результате долгих переговоров, интриг и расследований была приобретена американской корпорацией X.

Олег вместе со своей небольшой, но дружной командой влился в ряды корпорации. Вливание прошло достаточно спокойно - у X уже был офис в Нижнем Новгороде. Правда, пришлось понервничать в момент покупки компании, потому что сотрудников пытался переманить один из бывших клиентов. Но X подняла предложение по зарплатам в 1.5 раза, и сотрудники резко передумали смотреть на сторону.

В новой компании Олег обнаружил себя на позиции менеджера, который в корпорациях делает массу интересных, полезных и бесполезных дел. Одной из новых обязанностей стала формальная аттестация сотрудников в июле. Процедура была проста как молоток. И поначалу шла гладко. Собрались менеджеры четырех команд, в том числе Олег. Два часа они выстраивали объединенную команду своих инженеров от 1 до N, в зависимости от того, кто сколько

наработал за отчетный период. Наработали все по-разному, но итоговой раскладкой Олег остался доволен: почти все его ребята оказались в топе списке, а еще два, Вася и Петя, оказались в середине.

И тут случилась неожиданность. По процедуре дальше открывались разряды и зарплата сотрудников - чтобы посмотреть, соответствует ли место сотрудника в списке его (сотрудника) зарплате. Зарплаты у ребят Олега оказались ровно в 1.5 раза выше, чем у остальных инженеров. Что означало, что Вася и Петя, оказавшись в середине списка, не наработали на свою зарплату. Выше них находилось 12 человек с существенно меньшей зарплатой.

Особенностью процедуры было то, что по результатам обсуждения 5% сотрудников должны были получить негативный месседж и нулевую прибавку к зарплате. Увидя картину по зарплатам, Олег понял, что этими двумя должны стать его Вася и Петя. Остальные три менеджера вздохнули с облегчением - вот и найдены те 5%, из-за которых всегда разгоралась битва.

Олег представил, как он подойдет к Васе и Пете и объявит им, что в этом году они не получают прибавку по зарплате. Как раз вчера он выразил обоим письменную благодарность за сданный проект. А Вася в довершение всего, неделю назад рассказывал ему, что взял ипотеку. "Очень логично будет подойти к ним и сказать: парни, извините, не вышло..." - думал Олег, выходя с собрания.

Немного утешало то, что собрание было предварительным. Менеджеры собрались заранее, чтобы все обсудить, и не тратить время на собрании окончательном. Окончательное собрание, на котором будет присутствовать HR и синьор менеджер, было назначено на послезавтра. У Олега было еще два дня, чтобы придумать, как выкрутиться из ситуации.

Вопрос: что можно сделать Олегу?

КЕЙС 3. «ДВА В ОДНОМ»

Совещание руководителей тестовых команд завершилось, как обычно, на два часа позже назначенного времени. Что еще можно ожидать, когда собираются пять человек и по телефону пытаются договориться? Леша, один из участников, а по совместительству менеджер новгородской тестовой команды, шел на обед и прокручивал в голове основные моменты митинга. Час спорили про то, оставлять статус бага "LATER" в Багзилле или нет, потом обсуждали структуру пространства для кода тестовых сюит. И совсем не осталось времени на обсуждение тестовых скриптов. Дима, главный тестовый менеджер так и сказал напоследок: "Коллеги, не успеваем обсудить тестовые скрипты. Давайте послезавтра?" По пути на обед попался Иван, тех лид его команды. "О, вот и компания," - обрадовался Леша и начал жаловаться подчиненному на менеджеров других городов: "Вообще ничего решить с ними не можем! Час, Ваня, час! Обсуждали статус LATER. Атас... Кстати, не посмотришь, как бы нам обустроить тестовые скрипты?"

На следующий день Иван доложил, что все скрипты написаны, проверены и готовы к использованию. Это он после ужина посидел, попысал... Леша даже не удивился. Иван всегда отличался резкостью вкупе с производительностью. То, что другие делали неделю, он обычно укладывал в два часа. Леша решил не писать сразу о скриптах, а сначала их хорошенько самостоятельно оттестировать. Чтобы на совещании тестовых менеджеров ненароком так обронить: "Скрипты? А, кстати, мы тут посидели немного, и уже их написали."

На совещании, однако, случилась неожиданность. Оказалось, что московская команда тоже посидела и тоже написала аналогичные скрипты. Не на basl-1'e, как Иван, а на рег1'е. Встал вопрос, что делать. Леша до хрипоты спорил с начальником московской команды, убеждая всех, что их скрипты гораздо удобнее, читаемее и легче поддерживаются. Московский начальник приводил свои доводы. Дима слушал их первые полчаса, после чего сказал: "Нет коллеги, так мы ничего не решим. Давайте сравним ваши скрипты между собой." Попрошу вас обоих составить список метрик, по которым вы будете их сравнивать и провести сравнение. Вернувшись с митинга, Леша вызвал к себе Ивана: "Вань, может, ну их? Скрипты же делают одно и то же. Пусть будет их версия?" Ваня, конечно, обиделся: "Леш, а чего ты меня тогда

просил их посмотреть? Я что, получается, зря их писал, что ли?" На метрики и сравнения ушло два дня. По московской версии сравнения - получались лучше московские скрипты, по новгородской версии - новгородские смотрелись гораздо убедительнее. От такого компаранса Дима пришел в неописуемую ярость: "Значит так! Я смотрю, и там, и там есть свои плюсы. Ок. Пусть ваши инженеры садятся на телефон и сращивают эти скрипты между собой."

Началась процедура сращивания...

Вопрос: сколько ошибок сделали участники истории? Какие именно ошибки? Что нужно было сделать, чтобы избежать ошибок? Как исправить данную ситуацию?

Темы докладов

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения
2. Соблюдение регламента при представлении доклада
3. Представление, а не чтение материала
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы
5. Четкость дикции
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Критерии оценки презентации

	3 балла	**4 балла**	**5 балла**
Общая информация	Информация изложена частично. В работе использован только один ресурс.	Достаточно точная информация. В работе использовано более одного ресурса.	Представленная информация кратка и ясна, полностью соответствует теме работы. В работе использовано более одного ресурса.
Степень раскрытия проблемы	Тема раскрыта не полностью. Процесс решения проблемы неполный.	Тема раскрыта практически полностью. Процесс решения завершен.	Тема раскрыта максимально полно. Процесс решения завершен.
Оформление	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Слайды просты в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы некоторые эффекты и фоны. Слайды просты в понимании.	Презентация технически выполнена верно (легко читаемый текст, приемлемое сочетание цвета текста и фона). Использованы эффекты, фоны, графики и звуки, акцентирующие внимание на изложенной информации. Слайды просты в понимании.
Изложение материала	Презентационные слайды не содержат схематичных (рисуночных) изображений и перегружены текстом, представляющим собой целые предложения	Презентационные слайды содержат схематичные (рисуночные) изображений но перегружена пояснительным текстом.	Презентационные слайды содержат только схематичные (рисуночные) изображения. Текст минимален. Все комментарии даются студентом при защите

1. Особенности Российского рынка труда на современном этапе.
2. Стратегия и методы регулирования рынка труда.

3. Роль прогноза занятости в регулировании рынка труда.
4. Сущность социальной защиты в сфере занятости населения.
5. Занятость как фактор трансформации социальной структуры региона.
6. Формы и сущность неформальной занятости.
7. Содействие занятости женщин.
8. Содействие занятости молодежи.
9. Содействие занятости граждан среднего и пожилого возраста.
10. Влияние политики занятости на демографические показатели
11. Международная организация труда: основные направления деятельности.
12. Скрытая безработица как специфическая форма сохранения спроса на рабочую силу.
13. Социальная защита безработных граждан.
14. Социально-психологический портрет безработного.
15. Теория и стратегии поиска работы.
16. Структура поведения безработного.
17. Продолжительность безработицы: классификация по срокам.
18. Влияние продолжительности безработицы на состояние безработного.
19. Система ценностей безработного.
20. Региональная система работы с безработными.
21. Объединения работодателей как равноправные партнеры на рынке труда.
22. Права и обязанности работодателей в области занятости населения.
23. Роль работников и их представителей в социально-трудовых отношениях.
24. Формирование региональной системы управления трудовыми ресурсами.

Варианты заданий для контрольных работ

Вариант 1

1. Что характеризует меру качества трудового потенциала:
а) качество трудоспособного населения;
б) качество трудовых ресурсов;
в) рынок труда.
2. Тарифный коэффициент первого разряда тарифной сетки:
а) определяется коллективным договором;
б) равен единице;
в) равен минимальному размеру оплаты труда.
3. Поселенческая структура населения характеризует распределение населения:
а) по социальным группам;
б) по населенным пунктам;
в) по полу и по возрасту.
4. Точнее раскрывает термин "Урбанизация":
а) рост доли городского населения;
б) процесс распространения городского образа жизни;
в) процесс концентрации, интенсификации, интеграции деятельности.
5. Сокращение численности населения в России определяется:
а) снижением продолжительности жизни;
б) ростом смертности;
в) всеми вышеперечисленными факторами.
6. Следствие нарушения принципа обеспечения опережающих темпов роста производительности
труда над темпами роста заработной платы:
а) рост накоплений;
б) рост инфляции.
7. Принцип простоты и доступности форм и систем оплаты труда в большей степени характеризует:
а) воспроизводственную функцию зарплаты;
б) стимулирующую функцию;
в) измерительно - распределительную функцию.
8. Является ли нормирование труда основой организации заработной платы для рабочих - сдельщиков:
а) да;
б) нет.
37
9. В тарифную систему входит:
а) основная заработная плата;
б) вспомогательная зарплата;
в) тарифная ставка.
10.При разработке положения о премировании при повременно-премиальной системы организации
заработной платы необходимо:
а) расширить количество показателей начисления премии;
б) учитывать размер источника средств для премирования;
в) использовать уравнительный характер распределения премии.
11. Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:
а) занятое население;
б) безработные;

в) экономически активное население.

12. Отличие реальной заработной платы от номинальной:

а) денежная форма;

б) количество приобретаемых товаров и услуг;

в) превышение темпов роста.

13. В странах с развитой рыночной экономикой используется метод измерения производительности

труда, основанный на:

а) сопоставлении результатов производства и затрат живого и прошлого труда;

б) сопоставлении результатов производства и численности рабочих;

в) сопоставлении количества продукции и единицы рабочего времени.

14. Что положено в основе выплаты вознаграждений по итогам работы за год:

а) результаты за итоги за год;

б) непрерывный стаж работы на предприятии

в)личный вклад в общие итоги.

15. Для чего в большой степени предназначен а выплата вознаграждения по итогам работы за год?

а) повышение квалификации;

б) увеличение непрерывного стажа работы на предприятии;

в) стимулирование производительности труда.

16. Районный коэффициент начисляется на всю начисленную заработанную плату:

а) да;

б) нет.

17. физиологически приемлемое расстояние меду глазами работника и предметом труда при планировке рабочего места при точных работах:

а) до 25 см;

б) 25-30 см;

в) 25-50.

18. К интенсивному фактору роста объемов производства относятся:

а) рост количества работающих;

б) удлинение рабочего времени;

в) рост производительности труда.

19. Темпы роста производительности труда выше: при производительности:

а) часовой;

б) дневной;

в) годовой.

20. Экономия оборотных фондов влияет на рост производительности труда за счет:

а) выпуска большого количества выпускаемой продукции;

б) лучшего использования рабочего времени;

в) повышения квалификации.

21. Если производительность труда растет за счет увеличения фонда рабочего времени, то это означает:

а) экстенсивный путь;

б) внедрение новой техники;

в) совершенствование организации производства.

22. Резервом роста производительности труда по месту выявления и использования относят:

а) народнохозяйственные;

б) использования живого труда;

в) сокращение потерь рабочего времени.

23. К лицам, работающим по найму, относят:

а) работодателей;

б) заключившие письменный договор;
в) заключившие договор и получающие оговоренную плату.
24. Главное средство укрепления дисциплины труда:
а) превращение во внутреннюю потребность работающих - собственников;
б) материальное поощрение;
в) моральное поощрение.
25. Стимул позитивного характера:
а) депремирование;
б) возмещение нанесенного ущерба;
в) перевод на высокооплачиваемую работу.

Вариант 2

1. Полное представление о структуре трудовых ресурсов дает:
а) занятое население;
б) безработные;
в) экономически активное и неактивное население.
2. Почему может существовать неудовлетворенный спрос на рабочую силу?
а) необходимость развития конкуренции;
б) следствия научно - технического прогресса;
в) предложение рабочей силы опережает ее спрос.
3. Какие категории экономически активного населения не включаются в открытый рынок труда?
а) нуждающиеся в подготовке и переподготовке;
б) лица, увольняющиеся по сокращению штатов;
в) вакантные рабочие места.
4. В странах с развитой рыночной экономикой используется метод измерения производительности
труда, основанный на:
а) Сопоставлении результатов производства и затрат живого и прошлого
труда;
б) сопоставлении результатов производства и численности рабочих;
в) сопоставлении количества продукции и единицы рабочего времени.
5. Чем больше диапазон тарифной сетки, тем больше:
а) заинтересованность в количестве выпускаемой продукции;
б) заинтересованность в повышении квалификации,
6. Тарифный коэффициент первого разряда тарифной сетки:
а) определяется коллективным договором;
б) равен единице;
в) равен минимальному размеру оплаты труда.
7. Подразделяются ли тарифные ставки на часовые дневные, месячные в рыночных условиях?
а) да;
б) нет.
8. Средний разряд рабочих на предприятии определяется на основе:
а) среднего тарифного коэффициента;
б) средней тарифной ставки;

в) соотношения алгебраической суммы численности рабочих с одинаковым разрядом и общей численностью рабочих.
9. Премирование желательно осуществлять:
а) в виде заполнения к формам морального поощрения;
б) за превышение ранее обозначенных показателей;

в) для всех работающих.

10. К лицам, работающим по найму, относят:

а) работодателей;

б) заключившие письменный договор;

в) заключившие договор и получающие оговоренную плату.

11. Согласно действующему законодательству право выбора форм и систем оплаты труда предоставляется:

а) профсоюзной организации;

б) работодателю;

в) работодателю при согласовании с профсоюзной организацией.

12. Что характеризует меру качества трудового потенциала:

а) качество трудоспособного населения;

б) качество трудовых ресурсов;

в) рынок труда.

13. Повременные системы оплаты труда основаны на основе:

а) учета отработанного времени;

б) учета выработанной продукции;

в) отработанного времени к квалификации работника.

14. Что положено в основе выплаты вознаграждений по итогам работы за год:

а) результаты за итоги за год;

б) непрерывный стаж работы на предприятии;

в) личный вклад в общие итоги.

15. Производительность труда - это показатель:

а) эффективности производства;

б) эффективности труда;

в) эффективности использования основных фондов.

16. Наиболее распространенный метод измерения производительности труда:

а) натуральный;

б) условно - натуральный;

в) стоимостной.

17. В производственную трудоемкость входит:

а) трудоемкость управления;

б) трудоемкость обслуживания;

в) полная трудоемкость.

18. Снижает ли трудоемкость внедрение высокопроизводительного оборудования:

а) да;

б) нет.

19. Показатели роста производительности труда и снижение трудоемкости продукции находятся между собой:

а) в прямой зависимости;

б) в обратной зависимости.

20. К интенсивному фактору роста объемов производства относится:

а) рост количества работающих;

б) удлинение рабочего времени;

в) рост производительности труда.

21. Выявление влияния отдельных факторов на производительность труда предполагает использование метода анализа:

а) абсолютных величин;

б) сравнения;

в) цепных подстановок.

22. Темпы роста производительности труда будут выше при ее расчете:
а) на одного рабочего;
б) на одного вспомогательного рабочего;
в) на одного основного рабочего.
23. Должны ли меры морального поощрения совмещаться с материальными:
а) да;
б) нет.
24. Что не входит в классификацию нормативов для нормирования труда по назначению:
а) нормативы времени;
б) нормативы численности;
в) нормативы времени на обслуживание рабочего времени.

Вариант 1

Заполните пропущенные места правильными ответами.

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

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 …

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).

Вариант 2

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.

Решите задачу. 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?

Список вопросов для подготовки к экзамену

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена обучающемуся необходимо ответить на билет, содержащий два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенций ПК-3.

1. Сущность и основные функции рынка труда.
2. Функционально – организационная структура рынка труда.
3. Особенности функционирования рынка труда.
4. Виды и модели рынка труда.
5. Трудовые ресурсы: структура, состав, воспроизводство.
6. Классификация рынков труда.
7. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.
8. Сегменты рынка труда.
9. Гибкость рынка труда.
10. Спрос на рабочую силу: содержание, структура.
11. Факторы формирования спроса на рабочую силу
12. Оплата труда и спрос на рабочую силу.
13. Цена труда: сущность и факторы ее определяющие.
14. Государственное регулирование и самонастройка (саморегулирование) цены труда.
15. Предложение рабочей силы: понятие структура.
16. Заработная плата и предложение труда.
17. Оценка возможности трудового потенциала в обществе.
18. Занятость как экономическая категория
19. Классификация форм занятости
20. Структура занятости.
21. Основные принципы занятости.
22. Управление занятостью
23. Федеральная служба по труду и занятости: основные функции.
24. Частные агентства занятости населения. Рекрутинг, пирамида рекрутинговых услуг: хедхантинг, экзекьютив сеч; аутплейсмент; лизинг персонала, подбор персонала.
25. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентсв в России.
26. Основные стратегии работы кадровых агентств (стратегия специализации, стратегия диверсификации и т. д).
27. Оценка перспективности заказа на подбор персонала. Место процесса поиска и отбора кадров в общей системе работы с персоналом. Процесс найма персонала. Формирование найма
персонала в условиях цикличности ее развития.
28. Привлечение персонала организации или найм персонала со стороны. Сравнение источников набора. Основные этапы внешнего отбора персонала. Система отбора персонала и ее методы

29. Роль Федеральной миграционной службы при Правительстве РФ в регулировании рынка
труда и занятости населения
30. Экономическая сущность безработицы и ее факторы.
31. Основные причины безработицы.
32. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда
33. Формы и методы материальной поддержки безработных граждан.
34. Структура мотивов трудового поведения.
35. Трудовое поведение: понятие, структура.
36. Сущность и структура трудовой адаптации
37. Сущность, показатели, типы и соц. структура трудового конфликта.
38. Формы разрешения трудового конфликта.
39. Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда.
40. Демографическая политика государства.
41. Миграция населения: виды, причины и последствия. Классификация миграций населения.
42. Основные показатели миграции населения. Классификация факторов миграции населения.
43. Элементы миграционных программ субъектов РФ в зависимости от особенностей протекания в их границах социально – экономических процессов.
44. Тенденции миграционных процессов в России и приоритетные направления миграционной
политики.
45. Человеческий капитал и инвестиции в него.
46. Роль МОТ в регулировании социально – трудовых отношений.
47. Устав МОТ и ее декларации о социально – трудовых отношениях.
48. Регулирование социально – трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ.
49. Основы нормирования труда: сущность и виды.
50. Организация трудовых процессов.
51. Организация оплаты труда. Формы и состав заработной палаты.
52. Сущность уровня жизни и факторы его определяющие
53. Показатели и индикаторы уровня жизни.
54. Источники формирования и структура доходов населения
55. Дифференциация доходов различных социальных групп
56. Основные принципы формирования системы социальной защиты работников
57. Основные элементы соц. защиты на рынке труда.
58. Система социальной защиты населения.
59. Естественное движение населения.
60. Естественный прирост населения

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине
«Рынок труда»

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Устный опрос собеседование, (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий
3	Задачи и задания (З)	Оценочные средства, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала, умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; Оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно- следственных связей	Комплект задач и заданий
4	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально- ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
5	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно- практической, учебно-исследовательской или науч-	Темы докладов, сообщений
6	Контрольная работа (К/Р)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам

Приложение 3
к рабочей программе.

Структура и содержание дисциплины «Рынок труда» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр), очная форма, 2021 год набора

n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Формы аттестации							
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	УО	Т	З	К/Р	К-З	ДС	Э	З
1	Тема 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	6	1-3	6	6		18									
2	Тема 2. Анализ занятости и безработицы как основных характеристик рынка труда	6	4-6	6	6		18									
3	Тема 3. Стратегии регулирования занятости на рынке труда	6	7-9	6	6		18									
4	Тема 4. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	6	10-12	6	6		18									
5	Тема 5. Стратегии привлечения персонала в организации в условиях изменяющейся конъюнктуры	6	13-15	6	6		18									
6	Тема 6. Экономические и социальные составляющие трудового процесса в организациях	6	16-18	6	6		18									
	Форма аттестации														Э	
	Всего часов по дисциплине			**36**	**36**		**108**		+	+	+	+	+	+	Э	

Приложение 3
к рабочей программе.

Структура и содержание дисциплины «Рынок труда»
по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (бакалавр), очно-заочная форма, 2021 год набора

n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Формы аттестации							
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	УО	Т	З	К/Р	К-З	ДС	Э	З
1	Тема 1. Рынок труда: сущность, структура, особенности функционирования	6	1-3	3	6		21									
2	Тема 2. Анализ занятости и безработицы как основных характеристик рынка труда	6	4-6	3	6		21									
3	Тема 3. Стратегии регулирования занятости на рынке труда	6	7-9	3	6		21									
4	Тема 4. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	6	10-12	3	6		21									
5	Тема 5. Стратегии привлечения персонала в организации в условиях изменяющейся конъюнктуры	6	13-15	3	6		21									
6	Тема 6. Экономические и социальные составляющие трудового процесса в организациях	6	16-18	3	6		21									
	Форма аттестации														Э	
	Всего часов по дисциплине			**18**	**36**		**126**		+	+	+	+	+	+	Э	

Рабочая программы дисциплины

«Рынок труда»

актуализирована и утверждена протоколом заседания кафедры «Управление персоналом» от 30 августа 2022г. № 1

Заведующий кафедрой
«Управление персоналом» М.М.Крекова

Секретарь А.Ю. Нечитайло