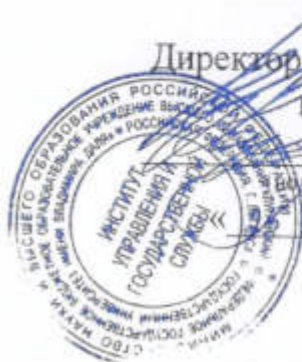


Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский



» 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«РЫНОК ТРУДА»

По направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки «Управление персоналом»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Рынок труда» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом – ____ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Рынок труда» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955 с изменениями и дополнениями от 26 ноября 2020 г.).

СОСТАВИТЕЛЬ:

кандидат наук по государственному управлению, старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Авдеева В.Н.

Рабочая программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории
«21» 05 2023 года, протокол № 15

Заведующий кафедрой _____ Чумаченко Г.В.
Переутверждена: «__» _____ 20__ года, протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы
«12» 04 2023 года, протокол № 8

Председатель учебно-методической комиссии института управления и государственной службы

Резник А.А.

© Авдеева В.Н., 2023 год

© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов целостного представления о рынке труда, закономерностях и особенностях его функционирования, механизмах регулирования и современных тенденциях, а также формирование у студентов знаний о процессе профессионального самоопределения, методах поиска работы на современном этапе развития рынка труда.

Задачи:

сформировать современные теоретические представления о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;

изучить основные проблемы рынка труда, занятости и безработицы, миграции в современном обществе;

приобрести навыки практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынка труда и уметь применять полученные данные для поиска работы;

изучить новые технологии поиска работы;

выработать навыки составления резюме, умения прохождения собеседования и самопрезентации при трудоустройстве.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Рынок труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.11). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основных категорий права и законодательных актов, содержания кодексов, основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ), культуру мышления, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок подбора персонала, законодательства Российской Федерации о персональных данных; форм профессионального развития персонала;

умения:

разбираться в законодательстве Российской Федерации; анализировать информацию из кодексов; анализировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; обобщать и анализировать информацию; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение, обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала, обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, обеспечивать сохранность конфиденциальной информации

при проведении оценки персонала; формировать заказ организации в обучении и развития персонала;

навыки:

в использовании правовых знаний; в работе с кодексами; в работе с учебной литературой в области Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, с содержанием основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); навыками восприятия, обобщения и экономического анализа информации; навыками получения обратной связи по развитию персонала, навыками обработки первичной информации.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Экономическая теория», «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Технологии развития персонала», служит основой для дисциплин «Информационные системы и технологии в профессиональной деятельности», «Экономика организаций (профессиональный уровень)», «Мотивация и оплата труда», «Организационное поведение в управлении персоналом».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-5. Способен к анализу факторов внешней и внутренней среды организации в рамках трудовой миграции, влияющих на деятельность персонала	ПК-1.1. Осуществляет поиск, сбор информации и анализ состояния рынка труда в рамках трудовой миграции, занятости, безработицы и спроса в кадрах; ПК-1.2. Владеет теоретическими знаниями о теории организации, в рамках анализа факторов внешней и внутренней среды организации.	знать: основные категории права и законодательных актов, содержание кодексов, основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ), культуру мышления, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок подбора персонала, законодательства Российской Федерации о персональных данных;

		форм профессионального развития персонала; уметь: разбираться в законодательстве Российской Федерации; анализировать информацию из кодексов; анализировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; обобщать и анализировать информацию; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение, обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала, обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала; формировать заказ организации в обучении и развития персонала; владеть: навыками в использовании правовых знаний; в работе с кодексами; в работе с учебной литературой в области Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, с содержанием основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); навыками восприятия, обобщения и экономического анализа информации; навыками получения обратной связи
--	--	--

		по развитию персонала, навыками обработки первичной информации.
--	--	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:			
Лекции	36	20	6
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	36	20	6
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	72	104	132
Форма аттестации	экзамен	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Дисциплина изучается в 5 семестре.

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ, СОДЕРЖАНИЕ И ЗАДАЧИ КУРСА «РЫНОК ТРУДА И ТЕХНОЛОГИИ ПОИСКА РАБОТЫ».

Цели, задачи, содержание дисциплины. Понятие «рынок труда». Структура современного рынка труда, сквозные, дефицитные, перспективные, свободные профессии.

ТЕМА 2. РЫНОК ТРУДА, СУЩНОСТЬ И МЕСТО В РЫНОЧНОЙ СИСТЕМЕ.

Спрос на труд законы спроса. Воспроизводство рабочих мест. эффекты в спросе на труд. Законы производного спроса. Спрос на различные виды труда. Издержки и спрос на труд. Предложение труда. Простая и расширенная модель. Издержки выхода на работу. Эффекты в предложении труда.

ТЕМА 3. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ СИТУАЦИЮ НА РЫНКЕ ТРУДА

Абсолютные и относительные величины.

ТЕМА 4. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Сущность, виды, принципы, формы, структура. Критерии эффективной занятости. системная трансформация занятости и её влияние на состояние рынка труда. Гибкая занятость, направления и формы. Политика и институты.

ТЕМА 5. ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Понятие и механизм функционирования. Структура, инфраструктура, виды, модели, сегменты, схемы построения. Региональные особенности рынка труда.

ТЕМА 6. РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В СТРАНАХ С РАЗВИТИЕМ ЭКОНОМИКИ

Выбор стратегии рынка труда. Институциональная поддержка политики на рынке труда. Основные методы регулирования. Пассивная и активная политика на рынке труда.

ТЕМА 7. АНАЛИЗ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОТНИКА НА РЫНКЕ ТРУДА НА ОСНОВЕ ЛИЧНЫХ СВОЙСТВ И ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЯ

Профессиональные компетенции. Современные требования работодателей. Самоанализ по Дифференциально-диагностическому опроснику Е.А. Климова. SWOT-анализ.

ТЕМА 8. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Карьера. Горизонтальная, вертикальная карьеры. Мотивация карьерного развития. Типы карьерных стратегий. Целеполагание. Принципы планирования.

ТЕМА 9. ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ О РАБОТЕ

Особенности источников информации. Каналы распространения информации о себе. Работа с ответами на свое объявление. «Подводные камни» поиска работы. Отличие кадрового агентства от бюро по трудоустройству.

ТЕМА 10. ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ

Услуги центра занятости. Пособие по безработице. Особенности взаимодействия. Порядок регистрации в качестве безработного согласно закону «О занятости населения в ЛНР». Перечень документов, необходимых для регистрации в качестве безработного. Порядок назначения пособия по безработице.

ТЕМА 11. АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ О ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ РАБОТОДАТЕЛЯХ

Критерии добросовестности работодателя. Требования к потенциальному трудоустройству и работе.

ТЕМА 12. РЕЗЮМЕ

Современные требования к резюме. Как оформить резюме, на которое обратят внимание. Как заполнить резюме, если у вас нет опыта работы.

ТЕМА 13. ТЕЛЕФОННЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Правила телефонных разговоров (этикет).

ТЕМА 14. СОБЕСЕДОВАНИЕ КАК ФОРМА ПЕРЕГОВОРОВ

Основные вопросы к кандидату при собеседовании. Возможные ответы на неудобные вопросы работодателя. Продуктивные приемы и способы эффективной коммуникации в процессе трудоустройства. Психологические особенности построения диалога с работодателем. Невербальное поведение в межличностном взаимодействии. Типы стратегий переговоров.

ТЕМА 15. ПРАВИЛА АДАПТАЦИИ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Адаптация. Условия успешного прохождения испытательного срока. Типы конфликтов в организации, правила поведения в конфликте

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда и технологии поиска работы».	2	1	
2.	Рынок труда, сущность и место в рыночной системе.	2	1	
3.	Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	2	1	
4.	Занятость населения	2	1	0,5
5.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	2	1	0,5
6.	Регулирование рынка труда в странах с развитой экономикой	2	1	0,5
7.	Анализ конкурентоспособности работника на рынке труда на основе личных свойств и потребностей работодателя	4	2	0,5
8.	Планирование карьеры	4	2	0,5
9.	Источники информации о работе	2	1	0,5
10.	Центр занятости	2	1	0,5
11.	Анализ информации о потенциальных работодателях	2	2	0,5

12.	Резюме	2	2	0,5
13.	Телефонные переговоры	2	1	0,5
14.	Собеседование как форма переговоров	2	1	0,5
15.	Правила адаптации на новом рабочем месте	4	2	0,5
Итого:		36	20	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда и технологии поиска работы».	2	1	
2.	Рынок труда, сущность и место в рыночной системе.	2	1	
3.	Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	2	1	
4.	Занятость населения	2	1	0,5
5.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	2	1	0,5
6.	Регулирование рынка труда в странах с развитой экономикой	2	1	0,5
7.	Анализ конкурентоспособности работника на рынке труда на основе личных свойств и потребностей работодателя	4	2	0,5
8.	Планирование карьеры	4	2	0,5
9.	Источники информации о работе	2	1	0,5
10.	Центр занятости	2	1	0,5
11.	Анализ информации о потенциальных работодателях	2	2	0,5
12.	Резюме	2	2	0,5
13.	Телефонные переговоры	2	1	0,5
14.	Собеседование как форма переговоров	2	1	0,5
15.	Правила адаптации на новом рабочем месте	4	2	0,5
Итого:		36	20	6

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов		
			Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Предмет, содержание и задачи курса «Рынок	Подготовка доклада и презентации	6	9	12

	труда и технологии поиска работы».	Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний			
2.	Рынок труда, сущность и место в рыночной системе.	Подготовка доклада и презентации Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	6	9	12
3.	Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	Подготовка доклада и презентации Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	6	9	12
4.	Занятость населения	Анализ Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	6	9	12
5.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	Реферат Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	6	9	12
6.	Управление процессами формирования рынка труда	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	7	9	12

7.	Регулирование рынка труда в странах с развитой экономикой	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	7	10	12
8.	Технология и методы поиска работы	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	7	10	12
9.	Анализ рынка труда в контексте поиска работы	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	7	10	12
10.	Мотивация и стимулирование труда. Проблемы мотивации работников к эффективному труду. Зарубежный и отечественный опыт стимулирования труда	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	7	10	12
11.	Демографическая ситуация в РФ и ее влияние на формирование рынка труда. Современные миграционные процессы в РФ	Рефераты и доклады по теме Подготовка к практическим занятиям. Подготовка к текущему и промежуточному контролю знаний	7	10	12
Итого:			72	104	132

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);

контрольные работы;
творческие задания;
рефераты;
тесты.

Фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить результаты текущей и промежуточной аттестации обучающихся по данной дисциплине, помещаются в приложении к рабочей программе в соответствии с «Положением о фонде оценочных средств».

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного/письменного зачета (включает в себя ответы на теоретические вопросы и ответы на тестовые задания). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

Экзамен	Характеристика знания предмета и ответов
отлично	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кязимов, К. Г. Технологии регулирования рынка труда занятости населения / К. Г. Кязимов. - Москва : Директ-Медиа, 2019. - 159 с. - ISBN 978-5-4475-9907-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1993560>

2. Низова, Л. М. Технология поиска работы и способы трудоустройства : курс лекций / Л. М. Низова. - Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. - 132 с. - ISBN 978-5-8158-1847-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1873436>

б) дополнительная литература:

1. Российский рынок труда через призму демографии / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. - 2-е изд. - Москва : Изд. дом ВШЭ, 2021. - 439 с. - ISBN 978-5-7598-2209-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2033400> .

2. Низова, Л. М. Современный рынок труда как фактор социальной безопасности населения : монография / Л. М. Низова. - Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2017. - 180 с. - ISBN 978-5-8158-1871-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1873016>.

3. Панькин, П. В. Регулирование рынка труда с учетом особенностей трудовой миграции : монография / П. В. Панькин. - 2-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 190 с. - ISBN 978-5-9765-4883-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1874154>

4. Кибанов, А. Я. Управление трудоустройством выпускников вузов на рынке труда : монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 250 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/3855. - ISBN 978-5-16-009815-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817810>.

5. Социальные трансформации на рынке труда России: неформальная занятость : монография / И.А. Юрасов, Е.В. Кузнецова, М.А. Танина, В.А. Юдина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 164 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1209845. - ISBN 978-5-16-014017-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1209845> .

в) методические рекомендации:

1. Рынок труда : учебно-практическое пособие / авт.-сост. Т. Ю. Калошина, А. В. Черепанов ; Новосиб. гос. аграр. ун-т, Фак. экономики и управления. - Новосибирск : ИЦ НГА «Золотой колос», 2019. - 265 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1461085>.

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>

2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Рынок труда»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-1. Способен к анализу факторов внешней и внутренней среды организации в рамках трудовой миграции, влияющих на деятельность персонала	Пороговый	знать: основные категории права и законодательных актов, содержание кодексов, основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ), культуру мышления, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок подбора персонала, законодательства Российской Федерации о персональных данных; форм профессионального развития персонала;
Основной		Базовый	уметь: разбираться в законодательстве Российской Федерации; анализировать информацию из кодексов; анализировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; обобщать и анализировать информацию; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение, обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала, обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала; формировать заказ организации в обучении и развития персонала;

Заключительный		Высокий	владеть: навыками в использовании правовых знаний; в работе с кодексами; в работе с учебной литературой в области Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, с содержанием основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ); навыками восприятия, обобщения и экономического анализа информации; навыками получения обратной связи по развитию персонала, навыками обработки первичной информации.
----------------	--	---------	---

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-1	Способен к анализу факторов внешней и внутренней среды организации в рамках трудовой миграции, влияющих на деятельность персонала	ПК-1.1. Осуществляет поиск, сбор информации и анализ состояния рынка труда в рамках трудовой миграции, занятости, безработицы и спроса в кадрах	Тема 1. Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда и технологии поиска работы». Тема 2. Рынок труда, сущность и место в рыночной системе. Тема 3. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда Тема 4. Занятость населения Тема 5. Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда Тема 6. Регулирование рынка труда в	5

				<i>странах с развитий экономикой</i> Тема 7. Анализ конкурентоспособн ости работника на рынке труда на основе личных свойств и потребностей работодателя Тема 8. Планирование карьеры Тема 9. Источники информации о работе Тема 10. Центр занятости Тема 11. Анализ информации о потенциальных работодателях Тема 12. Резюме Тема 13. Телефонные переговоры Тема 14. Собеседование как форма переговоров Тема 15. Правила адаптации на новом рабочем месте	
--	--	--	--	--	--

			ПК-1.2. Владеет теоретическими знаниями о теории организации, в рамках анализа факторов внешней и внутренней среды организации	Тема 3. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда Тема 4. Занятость населения Тема 5. Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда Тема 6. Регулирование рынка труда в странах с развитой экономикой Тема 7. Анализ конкурентоспособности работника на рынке труда на основе личных свойств и потребностей работодателя	5
--	--	--	--	--	---

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/ п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
--------------	--------------------	---	---	--	--

1.	ПК-1. Способен к анализу факторов внешней и внутренней среды организации в рамках трудовой миграции, влияющих на деятельность персонала	ПК-1.1. Осуществляет поиск, сбор информации и анализ состояния рынка труда в рамках трудовой миграции, занятости, безработицы и спроса в кадрах	Знать основные категории права и законодательных актов, содержание кодексов, основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ), культуру мышления, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок подбора персонала, законодательства Российской Федерации о персональных данных; форм профессионального развития персонала; Уметь разбираться в законодательстве Российской Федерации; анализировать информацию из кодексов; анализировать содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; Владеть навыками в использовании правовых знаний; в работе с кодексами; в работе с	Тема 1. <i>Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда и технологии поиска работы».</i> Тема 2. Рынок труда, сущность и место в рыночной системе. Тема 3. <i>Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда</i> Тема 4. <i>Занятость населения</i> Тема 5. <i>Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда</i> Тема 6. <i>Регулирование рынка труда в странах с развитой экономикой</i> Тема 7. Анализ конкурентоспособности работника на рынке труда на основе личных свойств и потребностей работодателя Тема 8. <i>Планирование карьеры</i> Тема 9. <i>Источники информации о работе</i> Тема 10. Центр занятости	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
----	--	---	---	--	--

			учебной литературой в области Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, с содержанием основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);	Тема 11. Анализ информации о потенциальных работодателях Тема 12. Резюме Тема 13. Телефонные переговоры Тема 14. Собеседование как форма переговоров Тема 15. Правила адаптации на новом рабочем месте	
--	--	--	---	--	--

		ПК-1.2. Владеет теоретическими знаниями о теории организации, в рамках анализа факторов внешней и внутренней среды организации	Знать основные положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов организации, регулирующих порядок подбора персонала, законодательства Российской Федерации о персональных данных; форм профессионального развития персонала, формы профессионального развития персонала; уметь обобщать и анализировать информацию; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение, обеспечивать документационное сопровождение выхода кандидата на работу и перемещения персонала, обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, обеспечивать сохранность конфиденциальной информации при проведении оценки персонала; формировать заказ организации в обучении и развития персонала; владеть навыками восприятия, обобщения и экономического анализа информации;	Тема 3. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда Тема 4. Занятость населения Тема 5. Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда Тема 6. Регулирование рынка труда в странах с развитой экономикой Тема 7. Анализ конкурентоспособности работника на рынке труда на основе личных свойств и потребностей работодателя	доклад, сообщение, тестовые задания, разноуровневые задачи и задания, практическое (прикладное задание)
--	--	--	--	--	--

			навыками получения обратной связи по развитию персонала, навыками обработки первичной информации		
--	--	--	--	--	--

1. Типовые тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Рынок труда – это:

а) статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

б) механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (зарботной платы)

в) динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

г) все ответы верны

2. Структура трудового рынка не включает:

а) объекты рынка труда

б) рыночный механизм

в) конкуренцию

г) субъекты рынка труда

3. К моделям рынка труда не относят:

а) африканскую

б) шведскую

в) американскую

г) японскую

4. При построении функции спроса на труд главным аргументом является:

а) заработная плата

б) цена

в) ставка процента

г) доход

5. Основными участниками рынка труда являются:

а) работодатель, работник

б) государство, работник

в) государство, работодатель

г) государство, организация, предприятие

6. Дайте определение понятию “гибкость”:

а) способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий

б) способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий

в) нет верного ответа

г) способность экономической системы отвечать на внутренние и внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних и внешних условий

7. Структура механизма рынка труда не включает в себя:

а) сотрудничество

б) конкуренцию

в) предложение труда

г) цену труда

8. Подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест относится к:

а) стандартному режиму использования полного рабочего времени

б) режиму использования полного рабочего времени

в) нестандартному режиму использования полного рабочего времени

г) нет верного ответа

9. К циклическим безработным относится:

а) банкир, уволившийся из-за ссоры с начальством

б) строитель, уволенный в связи с остановленным строительством фабрики

в) программист, уволившийся из-за поиска более высоко оплачиваемой работы

г) президент корпорации, обанкротившейся во время финансово-экономического кризиса

10. Снижению уровня безработицы способствует:

а) повышение минимальной зарплаты

б) создание программ профессиональной переподготовки

в) выплата пособий по безработице

г) уменьшение таможенной пошлины

11. Являются ли правильными данные утверждения о безработице:

1. Безработица ведет к снижению трудовой мотивации у работающих.

2. Безработица создает социальную напряженность в обществе.

а) верно только 1 утверждение

б) верны оба утверждения

- в) верно только 2 утверждение
- г) оба утверждения неверны

12. Что из перечисленного не входит в качественную характеристику трудового потенциала:

- а) психическая составляющая
- б) социальная составляющая
- в) интеллектуальная составляющая
- г) физическая составляющая

13. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, которые не связаны:

- а) со временем формирования рабочей силы
- б) со временем использования рабочей силы
- в) со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе
- г) с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением

14. Является ли механизм рынка труда взаимодействием и согласованием разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, которое желает работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда:

- а) нет
- б) да

15. Реализация взаимодействия на рынке труда происходит:

- а) посредством обмена на основе спроса и предложения
- б) за счёт эффективного использования рабочей силы
- в) за счёт ограниченности экономических ресурсов
- г) посредством вложения капиталов с целью последующего получения прибыли

16. Рынок труда - это:

- а) продажа трудовых вакансий
- б) спрос фирм на работников
- в) система социально – трудовых отношений
- г) аукцион трудовых затрат

17. К основным механизмам рынка труда не относится:

- а) предложение
- б) профессиональная переподготовка
- в) спрос
- г) рыночная цена трудовых услуг

18. Форма материального вознаграждения это:

- а) рента
- б) процент по вкладу
- в) заработная плата
- г) ставка заработной платы

19. Работник стремится получить максимум дохода, и готов посвятить свое свободное время на сверхурочную работу. Эта ситуация увеличивает предложение труда и называется:

- а) «эффект дохода»
- б) «замещающий эффект»
- в) «сверхурочный доход»
- г) нет верного ответа

20. К неэкономическим последствиям безработицы относится:

- а) повышение конкуренции на рынке труда
- б) рост числа правонарушений
- в) недополученный выпуск продукции
- г) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем.

21. Экономически активное население это:

- а) все население страны
- б) безработные, которые не ищут работу
- в) безработные, которые активно ищут работу и готовы приступить к ней
- г) занятые общественно-полезной деятельностью, приносящей доход

22. Главной составной частью трудовых ресурсов является:

- а) работник
- б) предприниматель
- в) наемная рабочая сила
- г) все население страны

23. Величина спроса на рынке труда зависит от:

- а) качества труда
- б) потребностей работника в деньгах
- в) спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги
- г) цен на товары и услуги

24. В модели неравновесного рынка труда, если спрос на труд равен 600, предложение труда – 700, занятость составит:

- а) 300
- б) 600
- в) 700

г) нет верного ответа

25. В простой модели рынка труда при увеличении производительности труда спрос на труд:

- а) падает
- б) возрастает
- в) не изменяется
- г) нет верного ответа

26. Воспроизводство рабочей силы – это:

- а) повышение профессионально-квалификационного уровня
- б) повышение образовательного уровня
- в) непрерывное воспроизводство и поддержание умственных способностей
- г) все ответы верны

27. Добровольно незанятые относятся к:

- а) безработным
- б) самозанятым
- в) экономически активному населению
- г) экономически неактивному населению

28. Из баланса рабочей силы и рабочих мест можно получить данные о:

- а) предложении рабочих мест
- б) спросе на рабочие места
- в) соотношении этих величин
- г) все ответы верны

29. На рынке труда можно приобрести:

- а) оборудование, необходимое рабочим для трудовой деятельности
- б) право на использование способностей работника
- в) способности человека, необходимые для создания материальных ценностей
- г) работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками

30. Какое понятие не относится к рынку труда:

- а) ликвидность
- б) средства производства
- в) рабочая сила
- г) труд

31. Трудовые ресурсы — одна из форм выражения понятия:

- а) «финансовые ресурсы»
- б) «материальные ресурсы»

- в) «сырьевые ресурсы»
- г) «человеческие ресурсы»

32. Предложение рабочей силы — это:

- а) спрос на товары и услуги
- б) спрос на рабочую силу
- в) спрос на рабочие места
- г) все ответы верны

33. С помощью чего происходит заочная встреча человека, ищущего работу с работодателем:

- а) эссе;
- б) резюме;
- в) рассказ;
- г) письмо.

34. Первое, что необходимо иметь при поиске работы

- а) заявление
- б) анкета
- в) резюме
- г) медицинский полис

35. По форме резюме подразделяются (исключите лишнее)

- а) хронологическое
- б) целевое
- в) функциональное
- г) конвенциональное

36. Что обозначает слово «резюме»:

- а) краткое содержание
- б) выводы
- в) самохарактеристика
- г) все вышеперечисленное.

37. Цель резюме:

- а) привлечь к себе внимание
- б) произвести благоприятное впечатление
- в) побудить пригласить на личную встречу
- г) все вышеперечисленное

38. В резюме обязательно указывать

- а) цель обращения
- б) ФИО
- в) любимое хобби

г) образование

39. Резюме должно отображать следующие основные качества, требуемые от сотрудника

- а) уровень образования
- б) продуктивность
- в) неограниченность способностей
- г) все ответы верны.

40. Какой вид резюме подходит специалистам много лет проработавшим в одной и той же области и желающим в ней продолжать свою деятельность:

- а) функциональное
- б) хронологическое
- в) хронологически-функциональное
- г) целевое

41. Какой вид резюме применяется при описании специфического трудового опыта и круга знаний, когда нет необходимости располагать в хронологическом порядке процесс накопления этого опыта

- а) функциональное
- б) хронологическое
- в) хронологически-функциональное
- г) целевое

42. Какой вид резюме используется наиболее часто для освещения каких-то особых достижений, в нем в то же время сохраняется хронологическая последовательность изложения трудового стажа и образования

- а) функциональное
- б) хронологическое
- в) хронологически-функциональное
- г) целевое

43. Какой вид резюме используется, когда внимание сосредотачивается на соискании определенной должности

- а) функциональное
- б) хронологическое
- в) хронологически-функциональное
- г) целевое

44. Какой вид резюме используется для поиска профессорско-преподавательской работы

- а) функциональное

- б) хронологическое
- в) академическое
- г) целевое

45. В каких случаях используется академическое резюме?

- а) для освещения каких-либо особых достижений
- б) для поиска профессорско-преподавательской работы
- в) при описании специфически творческого опыта и круга знаний
- г) подходит специалистам много лет проработавшим в одной и той же области

46. Что не относится к дополнительной информации в резюме

- а) владение иностранными языками
- б) наличие водительских прав
- в) сведения о военной службе
- г) размер обуви и одежды соискателя

47. В чем заключается краткость резюме

- а) отсутствие лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов
- б) отсутствие неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии
- в) изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность
- г) отсутствие недостоверной информации.

48. В чем выражается конкретность резюме

- а) отсутствие лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов
- б) отсутствие неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии
- в) изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность
- г) отсутствие недостоверной информации.

49. В чем выражается целенаправленность резюме

- а) отсутствие лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов
- б) отсутствие неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии
- в) изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность
- г) отсутствие недостоверной информации.

50. В чем выражается честность резюме

- а) отсутствие лишних слов, длинных непонятных сокращений и терминов
- б) отсутствие неточной или лишней информации, не имеющей прямого отношения к вакансии
- в) изложение главных сведений, подтверждающих право претендовать на данную должность
- г) отсутствие недостоверной информации.

51. Каким документом довольно часто сопровождается резюме

- а) письмом
- б) сопроводительным письмом
- в) рассказом о себе
- г) никаким документом.

52. К какому требованию относится деловой и вежливый стиль изложения сопроводительного письма

- а) точность
- б) грамотность
- в) корректность
- г) краткость

53. К какому требованию относится соблюдение норм грамматики и правописания в сопроводительном письме

- а) точность
- б) грамотность
- в) корректность
- г) краткость

54. К какому требованию относится ясность изложения мыслей, короткие слова и фразы в сопроводительном письме

- а) точность
- б) грамотность
- в) корректность
- г) краткость

55. К какому требованию относится лаконичность, отсутствие лишних слов и пустых фраз в сопроводительном письме

- а) точность
- б) грамотность
- в) корректность
- г) краткость

56. Текущий рынок труда состоит из:

- а) открытого рынка труда
- б) скрытого рынка труда
- в) открытого и скрытого рынка труда
- г) спроса и предложения на рынке труда

57. Открытый рынок труда это:

- а) экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех сферах экономики;
- б) это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или с изменением его структуры могут быть высвобождены;
- в) потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования
- г) правильных ответов нет

58. Скрытый рынок труда это:

- а) экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех сферах экономики;
- б) это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или с изменением его структуры могут быть высвобождены;
- в) потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования
- г) правильных ответов нет

59. Предложение рабочей силы это:

- а) потребность различных групп трудоспособного населения в получении работы по найму и на этой основе – источника средств существования;
- б) потребность экономики в определенном количестве работников на каждый данный момент времени.
- в) все ответы верны
- г) правильных ответов нет

60. Функция рынка труда, которая заключается в разграничении наемного работника и работодателя, распределении работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам называется:

- а) общественного разделения труда;
- б) информационная
- в) стимулирующая;
- г) воспроизводственная

61. Функция, согласно которой рынок труда устанавливает связь между работодателями и наемными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли-продажи товара «рабочая сила» называется:

- а) воспроизводственная;
- б) посредническая;
- в) информационная;
- г) общественного разделения труда.

62. Регулирование движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность, выполняет функция:

- а) воспроизводственная;
- б) регулирующая;
- в) информационная;
- г) общественного разделения труда.

63. В какой концепции рынок труда характеризуется постоянным равновесием:

- а) в концепции кейнсианцев;
- б) в институционалистской концепции;
- в) в концепции монетаризма;
- г) в марксистской теории

64. Главными составными частями рынка труда являются:

- а) совокупное предложение, охватывающее всю наемную силу;
- б) совокупный спрос, как общая потребность экономики в наемной рабочей силе;

- в) совокупное предложение, охватывающее всю наемную силу, и совокупный спрос, как общая потребность экономики в наемной рабочей силе;
- г) правильных ответов нет

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Трудовые проблемы в постиндустриальной экономике.
2. Проблемы использования трудового потенциала в России, ЛНР.
3. Трудовой потенциал организации и его эффективное использование.
4. Воспроизводство трудовых ресурсов.
5. Демографические аспекты воспроизводства трудовых ресурсов.
6. Влияние миграции на состав трудовых ресурсов в современной экономике.
7. Воздействие системы образования на рынок труда.
8. Политика современных компаний в области обучения персонала: возможности и ограничения.
9. Человеческий капитал: формирование и использование.
10. Особенности инвестиций в человеческий капитал.
11. Отдача от инвестиций в человеческий капитал: сравнительный анализ.
12. Современный рынок труда и человеческий капитал.
13. Развитие нестандартной занятости.
14. Структура занятости в современной экономике как индикатор прогрессивного развития.
15. Динамика занятости в современной экономике.

16. Особенности рынка труда на современном этапе.
17. Молодежь на рынке труда: проблемы и перспективы.
18. Межстрановые сопоставления рынков труда.
19. Эффективность системы пособий по безработице.
20. Теория двойственности рынка труда.
21. Особенности спроса на труд в современной экономике.
22. Особенности предложения труда в России, ЛНР.
23. Влияние налогов и субсидий на спрос на труд.
24. Организация труда как социо-техническая система.
25. Подходы к организации труда.
26. Организация труда в информационной экономике.
27. Безопасность труда в Концепции достойного труда.
28. Профессиональные риски: состояние и управление.
29. Гибкие формы организации труда.
30. Особенности нормирования труда специалистов.
31. Индивидуализация норм труда: проблемы и перспективы.
32. Оплата труда в современной экономике: тенденции и дифференциация.
33. Дифференциация заработков.
34. Заработная плата в государственном и частном секторах.
35. Применение новых систем оплаты труда.
36. Социальный пакет: сущность и структура.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Рекомендуемая тематика контрольных работ

1. Трудовые ресурсы
2. Воспроизводство рабочей силы
3. Трудовой потенциал
4. Экономически активное население

5. Рынок труда: компоненты
6. Функционирование рынка труда. Сегментация
7. Исследование и регулирование рынка труда
8. Занятость населения
9. Государственное регулирование
10. Безработица. Регулирование безработицы
11. Миграция трудовых ресурсов
12. Миграционная политика государства
13. Социально-трудовая сфера
14. Социальная рыночная экономика
15. Социальные гарантии и компенсации
16. Социально-трудовые отношения
17. Социальное партнерство
18. Международная организация труда (МОТ)
19. Государственная система управления трудовыми ресурсами

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

Практические занятия (задачи):

Задача 1

Численность занятых 92 млн. чел. Число безработных 8 млн. чел.

Чему равен уровень безработицы в стране?

Через месяц 1 млн. чел. уволился 0,5 млн. чел. из числа безработных прекратили поиски работы.

Теперь:

- 1) Число занятых?
- 2) Число безработных?
- 3) Уровень безработицы?

Задача 2

Структура рабочей силы в экономике представлена следующим образом:

1-й год - занятых 100 млн.чел., из них военнослужащих 3 млн.чел., уровень безработицы 7%;

2-й год - из числа занятых было уволено 6 млн.чел., из прежнего числа

зарегистрированных безработных отказались от поисков работы 1,5 млн.чел., а ещё 2 млн.человек перешли из разряда фрикционных безработных в структурные. Количество военнослужащих не изменилось.

Определить и расписать с формулами:

- а) количество безработных в первом году;
- б) количество занятых и безработных во втором году;
- в) уровень безработицы во втором году.

Задача 3

Уровень безработицы на начало года составляет 15%. За год численность рабочей силы уменьшилась на 5%, а численность безработных уменьшилась на 2%. Найти уровень безработицы в конце года

Задача 4

В стране с неизменной численностью рабочей силы в течение текущего года каждый двадцатый из занятых потерял работу, а 35% безработных ее нашли. Известно, что численность нашедших работу совпала с количеством освободившихся рабочих мест. Определить уровень безработицы в стране

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «практическое занятие»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Задание выполнено на высоком уровне
4	Задание выполнено на среднем уровне
3	Задание выполнено на низком
2	Задание выполнено на неудовлетворительном уровне или не выполнено

Темы рефератов:

1. Труд как основа жизнедеятельности общества
2. Эволюция взглядов на труд в истории социально-философской и экономической мысли
3. Рынок труда и его роль в функционировании экономики
4. Эволюция взглядов на рынок труда
5. Особенности формирования и функционирования рынка труда в РФ
6. Методы оценки и анализа ситуации на рынке труда
7. Прогнозирование процессов на рынке труда
8. Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла–Хикса
9. Цена труда: основные понятия и элементы
10. Виды и формы оплаты труда
11. Мотивация и стимулирование труда
12. Проблемы мотивации работников к эффективному труду
13. Зарубежный и отечественный опыт стимулирования труда

14. Демографическая ситуация в РФ и ее влияние на формирование рынка труда
15. Современные миграционные процессы в РФ
16. Российский рынок труда в гендерном и региональном измерении
17. Рынок труда г. Москвы: проблемы функционирования и развития
18. Рынок труда ЛНР: проблемы функционирования и развития
19. Гендерная асимметрия рынка труда
20. Дискриминация на рынке труда
21. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

Творческие задания

Упражнения по поиску работы

❖ Упражнение «Знакомство»

Представьтесь по такой схеме:
• Назовите себя • Коротко дайте информацию о профессиональном опыте, образовании • Был ли самостоятельный поиск работы

❖ Упражнение «Что я умею делать»

Что я умею делать (умения и навыки)		Работа/профессия/ специальность

❖ Упражнение «Резюме» (вложить в тетрадь составленное резюме)

❖ Упражнение «Профиль компетенций (паутинка) или колесо баланса»
(заполнить и вложить в тетрадь)

Источники вакансии. Выбор эффективной системы сбора информации о вакансиях.

Если вы осуществляли самостоятельный поиск работы, какими источниками информации Вы пользовались и почему?

Какие трудности возникали у Вас в ходе поиска работы? Какие качества, присущие Вам, помогли при приеме на работу?

Личные контакты

Вам приходилось в ходе поиска работы пользоваться услугами ваших знакомых, родственников и т.д.?

Выполнить упражнение:

1. Составьте список родственников и знакомых, которые могут вам помочь информацией по поиску работы или способствовать знакомству с людьми, которые смогут вам помочь и в трудоустройстве.

2. Сделайте так, чтобы личные контакты дали результаты
Я свяжусь с

потому что

и скажу ему (ей)

позвоню, встречу

Результат:

❖ **Наработка опыта составление собственного объявления о поиске работы**

Упражнение №1

1. Работа с рекламой.

Инструкция :

В течение 10 минут постарайтесь подыскать из имеющейся информации реальный для себя вариант предложения работы

Бланк для записи информации

Работа, обязанности	Качества и умения, необходимые для этой работы	Моё соответствие этой работе

Упражнение №2

2. Составление объявления

Инструкция:

В течение 5 минут составить объявление в газете о поиске работы или предложении своих услуг в выполнении каких-либо работ с учетом своей профессии.

«Подсказки» для построения собственного объявления

- Определить четко, какую работу вы хотите
- Объявление должно быть кратким, лаконичным, понятным
- Сообщайте только то, что говорит в вашу пользу

- Сделайте акцент на том, что будет способствовать хорошему результату из перечня ваших умений
- Сообщайте о ваших дополнительных возможностях и умениях (знание языка, компьютера, наличие транспорта, удостоверение водителя и т.д.)

Навыки самопрезентации

Чем Вам нравится заниматься больше всего?

Что вы умеете делать?

Что Вам нравится делать?

Что другим людям нравится в Вас?

Какие самые важные достижения в вашей жизни?

Правила трех «+»

Таким образом, что вы можете предложить работодателю?

(Запишите свои главные достижения, универсальные качества, навыки и способности)

❖ Посещение работодателя

1. Название вакантной должности и её место в организации, на предприятии

2. Оценка общих факторов

- Образование
- Профессиональные навыки и умения
- Опыт
- Способность
- Отношение к работе

Оценка личных факторов

- Здоровье
- Способность работать
- Заработная плата
- Транспорт
- Домашняя обстановка
- Возраст

3. Внешний вид

(желательно надеть):

Что с собой взять

Правила хорошего тона

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Творческое задание представлено на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). Оформлено в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ.
4	Творческое задание представлено на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
3	Творческое задание представлено на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ.
2	Творческое задание представлено на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Сущность рынка труда.

2. Условия возникновения рынка труда.
3. Особенности функционирования рынка труда.
4. Основные компоненты рынка труда.
5. Механизм действия рынка труда.
6. Сегментация рынка труда.
7. Виды рынка труда.
8. Модель рынка труда США.
9. Модель рынка труда Японии.
10. Рынок труда в Швеции.
11. Российская модель рынка труда.
12. Спрос и предложение, факторы их формирующие.
13. Цена рабочей силы.
14. Функции современного рынка труда.
15. Теоретические основы анализа рынка труда.
16. Понятие «трудовые ресурсы».
17. Экономически активное и неактивное население.
18. Трудовой потенциал и ИРЧП.
19. Воспроизводство трудовых ресурсов.
20. Характеристика занятости трудовых ресурсов.
21. Карьера. Горизонтальная, вертикальная карьеры. Мотивация карьерного развития.
22. Типы карьерных стратегий. Целеполагание. Принципы планирования.
23. Психологические состояния людей, потерявших работу.
24. «Подводные камни» поиска работы.
25. Отличие кадрового агентства от бюро по трудоустройству.
26. Услуги центра занятости. Пособие по безработице. Особенности взаимодействия.
27. Критерии добросовестности работодателя. Требования к потенциальному трудоустройству и работе.
28. Современные требования к резюме.
29. Принципы составления резюме.
30. Структура резюме.
31. Формирование личного досье.
32. Методы поиска работы. Сравнительный анализ эффективности.
33. Работа с кадровыми агентствами.
34. Правила телефонных разговоров (этикет).
35. Работа с объявлениями.
36. Собеседование как форма переговоров
37. Предварительное собеседование.
38. Основное собеседование.
39. Подготовка к собеседованию. Основы самопрезентации.
40. Распространенные ошибки при прохождении собеседования.

41. Основные ловушки для соискателей, применяемые интервьюерами.
42. Психологические особенности построения диалога с работодателем. Невербальное поведение в межличностном взаимодействии.
43. Типы стратегий переговоров.
44. Адаптация. Условия успешного прохождения испытательного срока.
45. Типы конфликтов в организации, правила поведения в конфликте.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«Экзамен»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)