МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **5**
Семестр: **10**
Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	10 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	8	8	часов
2	Практические занятия	8	8	часов
3	Всего аудиторных занятий	16	16	часов
4	Самостоятельная работа	52	52	часов
5	Всего (без экзамена)	68	68	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	З.Е.

Зачет: 10 семестр

Томск

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.08.2017
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Согласована на портале № 47777

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 4 от «18» 4 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЗиВФ _____ И. В. Осипов

Заведующий выпускающей каф. менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Е. А. Гайдук

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента) _____ Т. В. Архипова

Согласована на портале № 47777

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности реагировать на изменения ситуации в социально-трудовой сфере, проводить анализ рынка труда для своей организации, учитывая особенности правового и организационного регламентирования внешнего и внутреннего рынков труда.

1.2. Задачи дисциплины

– дать теоретические знания об экономических и законодательных основах функционирования рынка труда;

– сформировать умение ориентироваться в зарубежных моделях рынка труда и конвенциях Международной организации труда;

– сформировать навыки сбора информации для анализа рынка труда и его сегментов;

– сформировать навыки использования различных подходов к привлечению персонала.

–

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Рынок труда» (Б1.В.ОД.18) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Документационное обеспечение управления персоналом, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, Кадровое планирование, Кадровый учет, Оплата труда персонала, Основы социального страхования, Правоведение, Трудовое и гражданское право, Управление персоналом организации, Управление человеческими ресурсами, Экономика и социология труда.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-3 знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ);

– ПК-10 знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** структуру и показатели рынка труда; понятие и виды социально-трудовых отношений; основы правового регулирования трудовых отношений; Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; принципы и задачи деятельности Международной организации труда; содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).

– **уметь** применять методы анализа рынка труда в целях привлечения трудовых ресурсов в организацию; применять в профессиональной деятельности нормы социального, миграционного и трудового права, касающиеся социально-трудовой сферы; использовать нормы Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в профессиональной деятельности на рынке труда; ориентироваться в моделях рынка труда и основных документах Международного трудового права (Конвенция МОТ).

– **владеть** навыками использования знаний о международном и российском законодательстве, регулирующем рынок труда, в профессиональной деятельности; навыками сбора и анализа информации о рынке труда в целях привлечения персонала. навыками использования норм Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, в профессиональной деятельности; навыками использования норм Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в профессиональной деятельности на рынке труда; навыками анализа содержания основных документов Международного

Согласована на портале № 47777

трудового права (Конвенция МОТ).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		10 семестр
Аудиторные занятия (всего)	16	16
Лекции	8	8
Практические занятия	8	8
Самостоятельная работа (всего)	52	52
Проработка лекционного материала	20	20
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	20	20
Выполнение контрольных работ	12	12
Всего (без экзамена)	68	68
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	72	72
Зачетные Единицы	2.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
10 семестр					
1 Сущность рынка труда	2	2	10	14	ПК-10
2 Показатели рынка труда	2	2	10	14	ОПК-3, ПК-10
3 Государственное регулирование рынка труда	2	2	22	26	ОПК-3, ПК-10
4 Социально-трудовые отношения	2	2	10	14	ОПК-3, ПК-10
Итого за семестр	8	8	52	68	
Итого	8	8	52	68	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
10 семестр			
1 Сущность рынка труда	Понятие, виды и функции рынка труда. Составные компоненты рынка труда.	2	ПК-10

Согласована на портале № 47777

	Структура системы отношений на рынке труда. Работодатели и наемные работники, их представители. Конкуренция на рынке труда. Конъюнктура рынка труда. Рабочая сила, трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Подходы к привлечению трудовых ресурсов в организацию с учетом особенностей внешнего и внутреннего рынков труда.		
	Итого	2	
2 Показатели рынка труда	Показатели спроса и предложения труда. Показатели Государственной федеральной службы занятости (ГФСЗ). Стоимость рабочей силы и заработная плата. Основные показатели, характеризующие стоимость рабочей силы. Стоимость рабочей силы, по определению Международной организации труда (МОТ). Факторы оплаты труда. Функции и основные формы заработной платы. Государственные гарантии в области оплаты труда. Занятость населения и безработица. Государство в системе регулирования занятости. Режимы рабочего времени по ТК РФ. Виды безработицы. Уровень безработицы. Закон Оукена. Типы безработных. Резервы в сфере обращения трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа рынка труда. Источники и методы сбора информации.	2	ОПК-3, ПК-10
	Итого	2	
3 Государственное регулирование рынка труда	Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений. Опыт других стран. Российская модель. Международная организация труда (МОТ). Основные задачи МОТ. Организационная структура МОТ. Направления деятельности МОТ. Конвенции МОТ. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда. Государственная политика на рынке труда России .Инфраструктура рынка труда. Функции государства на рынке труда. Источники финансирования государственных мер регулирования рынка труда.	2	ОПК-3
	Итого	2	
4 Социально-трудовые отношения	Понятие, уровни и типы социально-трудовых отношений. Социально-трудовые нормы. Стороны трудового правоотношения по ТК РФ. Правовое регулирование трудовых отношений. Возникновение, изменения и прекращение трудовых правоотношений. Иерархия источников трудо-	2	ОПК-3, ПК-10

Согласована на портале № 47777

	вого права по ТК РФ. Принципы трудового права МОТ, Конституции РФ и ТК РФ.Имидж работодателя и конкурентоспособность организации. Понятие HR-бренда. Критерии оценки имиджа компании как работодателя. HR-брендинг как инструмент повышения конкурентоспособности организации. Социальное партнерство в сфере труда. Принципы и формы социального партнерства в ТК РФ.		
	Итого	2	
Итого за семестр		8	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин			
	1	2	3	4
Предшествующие дисциплины				
1 Документационное обеспечение управления персоналом				+
2 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	+	+	+	+
3 Кадровое планирование	+	+	+	+
4 Кадровый учет			+	
5 Оплата труда персонала		+		
6 Основы социального страхования			+	+
7 Правоведение			+	
8 Трудовое и гражданское право			+	+
9 Управление персоналом организации	+	+	+	+
10 Управление человеческими ресурсами	+	+		
11 Экономика и социология труда		+		+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	

Согласована на портале № 47777

ОПК-3	+	+	+	Контрольная работа, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Зачет, Тест
ПК-10	+	+	+	Контрольная работа, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
10 семестр			
1 Сущность рынка труда	Задания: характеристика рынка труда города и региона (стр. 7-8 УМП Рынок труда). Тестирование (стр. 8-9 УМП Рынок труда).	2	ПК-10
	Итого	2	
2 Показатели рынка труда	Задания: определение спроса и предложения на рынке труда региона; расчет уровня безработицы (стр. 9 УМП Рынок труда). Тестирование (стр. 10 УМП Рынок труда).	2	ОПК-3, ПК-10
	Итого	2	
3 Государственное регулирование рынка труда	Задания: определение моделей государственной политики на рынке труда; дестабилизирующие факторы в регионе; анализ инфраструктуры регионального рынка труда и мер государственной региональной политики на рынке труда (стр. 11-12 УМП Рынок труда). Тестирование (стр. 12-13 УМП Рынок труда).	2	ОПК-3
	Итого	2	
4 Социально-трудовые отношения	Тестирование по теме «Понятие и сущность социально-трудовых отношений» (стр. 14 УМП Рынок труда).Тестирование по теме «Правовое регулирование трудовых отношений» (стр. 15 УМП Рынок труда).Решение ситуационных задач (стр. 16. УМП Рынок труда).	2	ОПК-3, ПК-10
	Итого	2	
Итого за семестр		8	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Согласована на портале № 47777

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
10 семестр				
1 Сущность рынка труда	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	5	ПК-10	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	5		
	Итого	10		
2 Показатели рынка труда	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	5	ОПК-3, ПК-10	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	5		
	Итого	10		
3 Государственное регулирование рынка труда	Выполнение контрольных работ	12	ОПК-3, ПК-10	Зачет, Конспект самоподготовки, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Тест
	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	5		
	Проработка лекционного материала	5		
	Итого	22		
4 Социально-трудовые отношения	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	5	ОПК-3, ПК-10	Зачет, Конспект самоподготовки, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	5		
	Итого	10		
Итого за семестр		52		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		56		

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Корнейчук Б. В. Рынок труда. 2-е изд., испр. и доп. Учебник для академического бакалавриата.- Научная школа [Электронный ресурс]: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва) Год: 2018 / Гриф УМО ВО — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/97DBA476-6277-4E44-B051-B780898949F8/rynok-truda#page/6 (дата обращения: 24.06.2019).

Согласована на портале № 47777

2. Рынок труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Т. Д. Санникова - 2019. 174 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/9013 (дата обращения: 24.06.2019).

12.2. Дополнительная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Яковлева Е.Б. - отв. ред. Научная школа [Электронный ресурс]: Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург) Год: 2018 / Гриф УМО ВО — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/7AF1AD4E-1829-455A-9694-2225CD8DBC26/rynok-truda#page/4 (дата обращения: 24.06.2019).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рынок труда [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - 2019. 23 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/9016 (дата обращения: 24.06.2019).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Рынок труда, его современное состояние и проблемы.- http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy
2. Рынок труда в России: особенности. Регулирование рынка труда - https://businessman.ru/new-rynok-truda-v-rossii-osobennosti-regulirovanie-rynka-truda.html
3. Рынок труда в цифрах // Интерактивный портал службы занятости населения Томской области.-http://www.rabota.tomsk.ru/content/
4. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для прове-

Согласована на портале № 47777

дения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Mozilla Firefox

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

Согласована на портале № 47777

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Рынок труда – это:

1) сфера человеческой деятельности, в которой происходит обмен результатами труда на взаимовыгодной основе в соответствии с конъюнктурой рынка

2) экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда

3) социально-экономические отношения по поводу производства и реализации продукта деятельности организации

2. Что является предметом сделки на рынке труда?

1) результаты труда наемных работников

2) способность человека к определенному виду труда

3) интересы работодателей и работников

3. Субъектами рынка труда выступают:

1) трудовые, социально-экономические и правовые отношения

2) интересы работодателей и наемных работников

3) работодатели, безработные, наемные работники, самостоятельно занятые работники

4. Ценность наемного работника на рынке труда

1) всегда одинакова

2) определяется только квалификацией

3) зависит от профессиональных и личностных характеристик

5. Рабочая сила – это:

1) квалификация, возраст, пол, социальный статус

2) потенциальные способности человека к труду

3) целесообразная человеческая деятельность

6. Государственный фонд занятости формируется

1) из обязательных отчислений субъектов Российской Федерации

2) из обязательных отчислений предприятий и организаций

3) из бюджета Российской Федерации

7. Работодатель – это:

1) государство как регулятор рынка труда

2) гражданин, предоставляющий свою рабочую силу в распоряжение организации

3) наниматель, который может быть представлен различными хозяйствующими субъектами

8. Наемные работники – свободные трудоспособные граждане:

1) представляющие для работодателей одинаковую ценность

2) для которых работа по найму является главным источником средств существования

3) которые утрачивают право собственности на рабочую силу при ее продаже

9. Основными показателями для анализа спроса на труд являются показатели:

1) фиксированного, плавающего, общего спроса

2) общего, эффективного, неудовлетворенного спроса

3) федерального, регионального, муниципального спроса

10. Общий спрос на труд определяется:

1) численностью и структурой занятых в экономике

2) общим наличием и структурой рабочих мест в стране

3) структурой свободных рабочих мест и вакантных должностей

11. К показателям спроса на рабочую силу, используемым Государственной федеральной службой занятости (ГФСЗ), относятся:

1) уровень вакантности

2) структура занятости

Согласована на портале № 47777

3) численность незанятых

12. Число лиц, получающих пособие по безработице,

1) больше количества безработных по методологии МОТ

2) равно количеству зарегистрированных в службе занятости

3) меньше количества зарегистрированных в службе занятости

13. Количество трудоустроенных через ГФСЗ в среднем за месяц является показателем

1) удовлетворения потребностей хозяйствующих субъектов в рабочей силе

2) соотношения спроса и предложения рабочей силы

3) дополнительного предложения рабочей силы

14. Служба занятости рассчитывает показатель соотношения спроса и предложения рабочей силы как:

1) количество трудоустроенных через службу в среднем за месяц

2) число незанятых (безработных) в расчете на одно вакантное рабочее место

3) количество нетрудоспособного населения на каждую 1000 человек трудоспособного населения

15. Наличие иностранной рабочей силы и ее участие в экономической деятельности:

1) повышает численность безработных в стране

2) не влияет на количество безработных в стране

3) снижает численность безработных в стране

16. Государственная политика занятости – это совокупность мер, направленных на:

1) стимулирование вовлечения и эффективного использования граждан в сфере труда для достижения целей личности и общества

2) директивное управление рынком труда в целях минимизации рыночных рисков и нерациональности действий работодателей

3) создание рабочих мест в государственном секторе экономике и государственном управленческом аппарате

17. Американская модель рынка труда поощряет

1) стремление работников к коллективному успеху?

2) стремление работников к индивидуальному успеху

3) стабильность трудовых отношений

18. Конвенции МОТ – это:

1) международные обзоры – исследования по различным вопросам трудовых отношений, подготавливаемые департаментами МОТ

2) международно-правовые договоры, закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов МОТ обязательства юридического характера

3) документы, предназначенные для создания ориентиров при выработке государствами-членами МОТ своей политики в сфере трудовых отношений

19. Инфраструктура рынка труда представляет собой совокупность:

1) государственных и негосударственных структур содействия занятости, кадровых служб

2) работодателей и наемных работников, проявляющих активность на рынке труда

3) стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека

20. Протекционистские меры, устанавливающие квоты для проникновения на рынок труда мигрантов – это

1) защитные меры

2) запретительные меры

3) ограничительные меры

14.1.2. Зачёт

1. Понятие рынка труда, его объект и субъекты.
2. Классификация рынка труда по различным критериям.
3. Функции рынка труда.
4. Спрос и предложение на рынке труда.
5. Равновесный рынок труда.
6. Стоимость и цена труда.
7. Конкуренция на рынке труда.

Согласована на портале № 47777

8. Конъюнктура рынка труда.
9. Понятие рабочей силы и экономически активного населения.
10. Трудовые ресурсы и человеческий капитал.
11. Трудовой потенциал индивида, предприятия, общества
12. Показатели общего, эффективного и неудовлетворенного спроса на рынке труда.
13. Показатели потенциального, реального и дополнительного предложения рабочей силы.
14. Показатели, характеризующие стоимость рабочей силы.
15. Расходы на содержание рабочей силы по определению МОТ.
16. Оплата труда: факторы, функции и формы.
17. Понятие занятости и структура занятых в экономике РФ.
18. Виды занятости и ее организационных форм.
19. Виды безработицы и показатели ее уровня.
20. Показатели деятельности ГФСЗ.
21. Закон Оукена
22. Предпосылки создания, понятие и принципы деятельности МОТ.
23. Задачи и приоритеты МОТ.
24. Организационная структура МОТ.
25. Контрольный механизм МОТ.
26. Сотрудничество РФ и МОТ.
27. Факторы функционирования и инфраструктура рынка труда.
28. Функции государства на рынке труда.
29. Направления госполитики на рынке труда.
30. Объекты воздействия государства.
31. Меры и методы регулирования рынка труда в РФ.
32. Понятие и типы социально-трудовых отношений.
33. Принципы регулирования трудовых отношений в РФ.
34. Субъекты рынка труда.
35. Внешний и внутренний рынки труда.
36. Взаимодействие работодателя и образовательных организаций.
37. Масштабный рекрутинг.
38. Поиск "бриллиантов".
39. «Покупка» на стороне.
40. Заполнение вакансий с внутреннего рынка труда.
41. Конкурентоспособность рабочего места.
42. Анализ рынка труда на общегосударственном и региональном уровнях управления.
43. Методы сбора информации для анализа рынка труда.
44. Источники сбора информации.
45. Характеристика российских сайтов поиска работы.
46. Мониторинг рынка труда.
47. Организации-работодатели на рынке труда.
48. Иерархия источников трудового права в РФ.
49. Требования к имиджу работодателя.
50. HR-бренд и конкурентоспособность организации.
51. Социальное партнерство на рынке труда.

14.1.3. Вопросы на самоподготовку

1. Общественные отношения на рынке труда.
2. Экономическая сущность труда и его главные функции.
3. Субъекты регионального рынка труда.
4. Принципы и механизмы взаимодействия регионального и внутрифирменного рынков труда.
5. Особенности современных региональных рынков труда.
6. Современная политика занятости.
7. Категории экономически активного населения.
8. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов РФ на территориальном и от-

Согласована на портале № 47777

раслевом уровнях.

9. Территориальная и социально профессиональная мобильность рабочей силы.

10. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины.

11. Роль миграции в распределении трудовых ресурсов.

12. Межгосударственные договоренности по специальной защите работников – эмигрантов.

13. Антикризисные программы занятости и сохранение человеческого потенциала.

14. Социальная направленность государственного регулирования занятости населения.

15. Приоритеты государственной политики занятости.

16. Нормативно-правовые документы, обеспечивающие государственное регулирование занятости населения.

17. Программа сотрудничества между РФ и МОТ.

14.1.4. Темы опросов на занятиях

1. Что является объектом рынка труда, а что предметом сделок на рынке труда?

2. Какие конкурентные связи возникают на рынке труда?

3. Что такое рынок труда по определению Международной организации труда?

4. Какими характеристиками обладают основные участники рынка труда?

5. Какие элементы составляют структуру рынка труда?

6. По каким критериям можно классифицировать рынок труда?

7. Что такое ядро и периферия рынка труда?

8. Каковы характеристики внешнего и внутреннего рынка труда?

9. Каковы функции рынка труда?

10. Что можно отнести к основным компонентам рынка труда?

11. Чем определяется спрос на труд? Как зависит спрос на труд от величины заработной платы?

12. Чем определяется предложение труда? Как зависит предложение труда от величины заработной платы?

13. Что означает понятие «равновесное состояние рынка труда»?

14. Что такое стоимость труда? Из каких элементов состоит цена труда?

15. Какие факторы влияют на индивидуальную заработную плату?

16. От чего зависят сложность и условия труда?

17. Что включают в себя издержки работодателя на наем работника?

18. В каких формах существует конкуренция на рынке труда?

19. Что такое конъюнктура рынка труда?

20. Что входит в понятие рабочей силы? Из каких элементов состоит профессионально-квалификационная структура рабочей силы?

21. Какие характеристики присущи современной рабочей силе и почему?

22. Каковы особенности сделок купли/продажи рабочей силы на рынке труда?

23. Что такое трудовые ресурсы и человеческий капитал?

24. Какую часть населения РФ можно отнести к трудовым ресурсам и к занятым в экономике?

25. По каким критериям человек может быть признан безработным?

26. От чего зависит и какие элементы включает в себя трудовой потенциал работника и предприятия?

27. Из каких элементов складывается общественный трудовой потенциал?

28. Чем определяется общий, эффективный и неудовлетворенный спрос на труд?

29. По каким показателям служба занятости определяет спрос на рабочую силу и предложение труда?

30. Что такое потенциальное предложение и реальное труда?

31. Что является показателем удовлетворенного и дополнительного предложения труда?

32. Как соотносятся количество зарегистрированных безработных и их реальная численность?

33. Какие факторы влияют на динамику численности безработных?

34. Что является показателем удовлетворения потребностей хозяйствующих субъектов в рабочей силе?

Согласована на портале № 47777

35. Что показывают коэффициенты трудовой нагрузки?

36. Какие показатели можно использовать для анализа спроса на труд в конкретной организации?

37. Что такое напряженность на рынке труда?

38. От чего зависит показатель стоимости рабочей силы?

39. Как определяется понятие заработной платы в Трудовом кодексе РФ?

40. В чем заключаются функции заработной платы?

41. Чем реальная заработная плата отличается от номинальной?

42. Каков основной принцип определения размера заработной платы в РФ?

43. В чем заключаются гарантии государства в области оплаты труда в РФ?

44. Как трактует понятие занятости Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?

45. Что выражает занятость как экономическая и социальная категория?

46. Какие категории граждан РФ считаются занятыми?

47. В чем заключаются принципы занятости населения в РФ? В каких документах они отражены?

48. В чем заключается роль государства в системе регулирования занятости? Какие существуют типы безработицы в зависимости от причин возникновения?

49. Какие виды дискриминации встречаются на рынке труда?

50. Как можно рассчитать уровень безработицы?

51. По каким показателям оценивается деятельность служб занятости?

52. Что такое естественный уровень безработицы?

53. В чем заключается смысл закона Оукена?

54. Каковы экономические, социальные и психологические последствия безработицы?

55. Какие типы поведения безработных существуют на рынке труда?

56. Каким показателем определяется емкость рынка труда?

57. Каковы функции и основные задачи службы занятости?

58. Чем англо-саксонская модель регулирования рынка труда отличается от европейской?

59. Что является спецификой американской и японской политики на рынке труда?

60. Что является приоритетами государственных органов на рынке труда Швеции и Франции?

61. В чем специфика российской модели рынка труда?

62. Каковы принципы, основные задачи и приоритеты деятельности МОТ?

63. Как МОТ контролирует выполнение ее конвенций государствами-членами?

64. Что входит в инфраструктуру рынка труда?

65. В чем заключаются функции государства на рынке труда?

66. Какие основные направления государственной политики на рынке труда определены в Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»?

67. В чем заключается пассивная и активная политика государства на рынке труда?

14.1.5. Темы контрольных работ

1. Рынок труда как объект воздействия государственной политики.
2. Современное состояние рынка труда в России.
3. Меры государственной политики по снижению уровня безработицы.
4. Законодательное регулирование трудовой миграции в РФ.
5. Законодательное регулирование социально-трудовых отношений в РФ.
6. Основные принципы международного трудового права (МОТ).

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории	Виды дополнительных оценочных	Формы контроля и оценки

Согласована на портале № 47777

обучающихся	материалов	результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 47777