МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **5**
Семестр: **9**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	9 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	14	14	часов
4	Самостоятельная работа	49	49	часов
5	Всего (без экзамена)	63	63	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	З.Е.

Контрольные работы: 9 семестр - 1
Экзамен: 9 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск

Согласована на портале № 48703

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 2 от «18» 2 2020 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 ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	Ю. В. Морозова
Доцент кафедры менеджмента (менеджмента)	_____	В. Н. Жигалова

Согласована на портале № 48703

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.1) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Документационное обеспечение управления персоналом, Кадровое планирование, Кадровый учет, Оплата труда персонала, Основы социального страхования, Трудовое и гражданское право, Управление персоналом организации, Экономика и социология труда.

Последующими дисциплинами являются: Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты, Управление человеческими ресурсами.

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 дея-

Согласована на портале № 48703

тельности на рынке труда; навыками анализа содержания основных документов Международного 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
		9 семестр
Контактная работа (всего)	14	14
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	12	12
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	49	49
Подготовка к контрольным работам	24	24
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	25	25
Всего (без экзамена)	63	63
Подготовка и сдача экзамена	9	9
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	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
9 семестр					
1 Сущность рынка труда	3	2	12	15	ПК-10
2 Показатели рынка труда	3		13	16	ОПК-3, ПК-10
3 Государственное регулирование рынка труда	3		12	15	ОПК-3
4 Социально-трудовые отношения	3		12	15	ОПК-3, ПК-10
Итого за семестр	12	2	49	63	
Итого	12	2	49	63	

Согласована на портале № 48703

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
9 семестр			
1 Сущность рынка труда	Понятие, виды и функции рынка труда. Составные компоненты рынка труда. 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.	3	ПК-10
	Итого	3	
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.	3	ОПК-3, ПК-10
	Итого	3	
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 рын-	3	ОПК-3

Согласована на портале № 48703

	ке труда России .Инфраструктура рынка труда. Функции государства на рынке труда. Источники финансирования государственных мер регулирования рынка труда.		
	Итого	3	
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 трудового 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.	3	ОПК-3, ПК-10
	Итого	3	
Итого за семестр		12	

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 Кадровое планирование	+	+	+	+
3 Кадровый учет			+	
4 Оплата труда персонала		+		
5 Основы социального страхования			+	+
6 Трудовое и гражданское право			+	+
7 Управление персоналом организации	+	+	+	+
8 Экономика и социология труда		+		+
Последующие дисциплины				
1 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	+	+	+	+

Согласована на портале № 48703

2 Управление человеческими ресурсами	+	+		

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
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ОПК-3	+	+	+	Контрольная работа, Выполнение контрольной работы, Экзамен, Тест
ПК-10	+	+	+	Контрольная работа, Выполнение контрольной работы, Экзамен, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
9 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-3, ПК-10
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

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

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
9 семестр				
1 Сущность рынка труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ПК-10	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	12		
2 Показатели рынка труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	7	ОПК-3, ПК-10	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	6		

Согласована на портале № 48703

	Итого	13		
3 Государственное регулирование рынка труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-3	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	12		
4 Социально-трудовые отношения	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-3, ПК-10	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	12		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-3, ПК-10	Контрольная работа
Итого за семестр		49		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		58		

10. Контроль самостоятельной работы (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. Санникова Т.Д. Рынок труда [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. Д. Санникова. - Томск: Факультет дистанционного обучения ТУСУРа, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 17.03.2020).

12.2. Дополнительная 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 Доступ из личного кабинета студента : — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/97DBA476-6277-4E44-B051-B780898949F8/rynok-truda#page/6 (дата обращения: 17.03.2020).

2. 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 Доступ из личного кабинета студента : — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/7AF1AD4E-1829-455A-9694-2225CD8DBC26/rynok-truda#page/4 (дата обращения: 17.03.2020).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Санникова Т.Д. Рынок труда [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 17.03.2020).

Согласована на портале № 48703

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 дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. 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.;

Согласована на портале № 48703

- 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.

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

Согласована на портале № 48703

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

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

Согласована на портале № 48703

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. Экзаменационные тесты

1. Рынок труда распределяет и перераспределяет рабочую силу по сферам

1) профессиональной деятельности и отраслям экономики

2) политической и общественной деятельности

3) жизнедеятельности индивидов

2. Международная организация труда (МОТ) считает, что рынок труда – это

1) система конкурентных связей между участниками рынка, возникающих в процессе найма и использования работника

2) сфера, где предприниматели и работники приходят к соглашению относительно заработной платы и условий труда

3) сфера, предоставляющая трудоспособному населению возможность участвовать в создании материальных и нематериальных ценностей

3. При продаже рабочей силы ее владелец

1) продает право на ее использование

2) утрачивает право собственности на нее

3) передает покупателю обязанности по ее воспроизводству

4. Пространственная дифференциация предполагает наличие рынков труда

1) сельских, краевых, районных

2) перспективных, прогнозных, текущих

3) равновесных, избыточных, дефицитных

5. На дефицитном рынке труда

1) спрос равен предложению труда

2) предложение труда меньше спроса

3) спрос на труд меньше, чем предложение

6. Безработные в классификации по стабильности трудовых отношений

1) рассматриваются как балласт для рынка труда

2) не рассматриваются как отдельный сектор рынка

3) рассматриваются как сектор трудового резерва

7. Социальная функция рынка труда состоит

Согласована на портале № 48703

1) в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей

2) в рациональном вовлечении населения в трудовую деятельность

3) в развертывании конкуренции между участниками рынка

8. Положение, когда полностью трудоустроены и все работники, желающие продать свой труд при определенном значении заработной платы, называется

1) рыночное равновесие

2) нормальное воспроизводство

3) достаточный уровень благосостояния

9. Миграция населения является фактором

1) предложения труда

2) спроса на труд

3) безработицы

10. Применение новых технологий снижает потребность в профессиональной деятельности, связанной

1) со сбором, систематизацией и первичной обработкой информации

2) с развитием инновационного сектора экономики

3) с IT-технологиями

11. В России критерием при определении, относится ли индивид к числу занятых, является работа в течение не менее… в обследуемую неделю

1) шестнадцати часов

2) одного часа

3) трех дней

12. По методологии Международной организации труда (МОТ) к безработным относят индивидов старше 16 лет, которые в течение конкретного периода

1) не имели работы, но искали ее и готовы были приступить к ней

2) были зарегистрированы в службе занятости и получали пособие

3) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии

13. Отношение общего числа обращающихся в службу занятости к суммарной численности трудоспособного населения или занятых – это показатель

1) интенсивности обращения по вопросу трудоустройства

2) дополнительного предложения труда

3) неудовлетворенного спроса

14. Длительностью периода, в течение которого лицо, признанное безработным, ищет работу, определяется

1) продолжительность безработицы

2) напряженность на рынке труда

3) трудовая нагрузка

15. Социальные трансферты включают

1) премии, подарки, бонусы

2) пенсии, стипендии, пособия

3) начисления на фонд оплаты труда

16. Регулирующая функция заработной платы заключается в:

1) обеспечении уровня оплаты труда, необходимого для реализации жизненных потребностей работника и его семьи

2) побуждении работников лучше трудиться, повышать количество и качество своего труда

3) воздействии на соотношение между спросом и предложением рабочей силы

17. К государственным гарантиям в области оплаты труда относится

1) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

2) ограничение максимального уровня оплаты труда

3) региональная дифференциация заработной платы

18. Ратифицировав конвенцию МОТ, государство

1) не вправе отказываться от ее выполнения

2) не берет на себя никаких практических обязательств

3) вправе путем денонсации отказаться от дальнейшего применения конвенции

Согласована на портале № 48703

19. Функционирование российского рынка труда регулируется нормами, предусмотренными

1) в конвенциях Международной организации труда (МОТ)

2) в Конституции РФ и в Законе «О занятости населения РФ»

3) в локальных нормативных актах организаций-работодателей

20. В Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ) трудовые отношения определяются как

1) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату определенной работы на условиях, предусмотренных локальными нормами, законодательством о труде

2) правила, определяющие варианты обязательного или возможного поведения наемного работника и работодателя в организации

3) взаимосвязи и взаимоотношения, существующие между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью

14.1.3. Темы контрольных работ

1. Рынок труда можно назвать системой

1) конкурентных связей между участниками рынка по поводу найма и использования работника в общественном производстве

2) неконкурентных взаимоотношений между производителями и потребителями продукта хозяйственной деятельности экономических субъектов

3) конкуренции между государством и предпринимателями по поводу привлечения работников в государственный и корпоративный сектора экономики

2. В зависимости от этапа развития выделяют следующие виды рынков труда:

1) международный, рынки межгосударственных регионов

2) высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные;

3) формирующийся, рынок переходного периода, зрелый

3. Экономическая функция рынка труда заключается

1) в обеспечении нормального уровня доходов и благосостояния людей

2) в рациональном вовлечении населения в трудовую деятельность

3) в развертывании конкуренции между участниками рынка

4. Компоненты рынка труда в совокупности должны обеспечивать:

1) сбалансированность интересов всех субъектов рынка труда

2) потребность производства в комплектующих материалах

3) баланс доходов и прибыли хозяйствующих субъектов

5. Если спрос на труд равен предложению труда, рынок труда находится:

1) в разбалансированном состоянии

2) в равновесном состоянии

3) в рецессии

6. Конъюнктура рынка труда – это:

1) реальная ситуация, которая складывается на рынке труда в процессе купли-продажи рабочей силы под влиянием многочисленных факторов

2) политическая, социально-экономическая, демографическая обстановка в стране

3) общее и структурное равновесие спроса и предложения рабочей силы

7. Трудовые ресурсы включают

1) население в трудоспособном возрасте

2) инвалидов войны и труда I и II групп

3) неработающих лиц пенсионного возраста

8. Основные показатели неудовлетворенного спроса:

1) списочная численность работников предприятий, сообщивших сведения о потребности в рабочей силе

2) данные о наличии, движении и структуре свободных рабочих мест и вакантных должностей

3) численность незанятых, ищущих работу на конец отчетного периода

9. Информация о вакансиях, сообщенная предприятиями и организациями в службы занятости, как правило:

Согласована на портале № 48703

1) завышена
2) занижена
3) соответствует действительности
10. Добровольность труда:
1) является принципом административно-командной экономики
2) закреплена законом как принцип занятости
3) не предусмотрена законодательством РФ

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

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 обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки 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	Тесты, письменные самостоятельные	Преимущественно проверка

Согласована на портале № 48703

общемедицинским показаниям	работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	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 № 48703