

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Рынок труда и занятости в регионе

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	<u>Управление персоналом организации и государственной службы</u>
<i>Квалификация выпускника</i>	<u>бакалавр</u>

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-8

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-8	Способен анализировать и диагностировать состояние социальной сферы организации, целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-8.1 анализирует и диагностирует состояние социальной сферы организации ПК-8.3 участвует в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине.

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-8		
	современные технологии социальной работы с персоналом, планы (программы) социального	целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с	навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать

	развития с учетом фактического состояния социальной сферы	учетом фактического состояния сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	современные технологии социальной работы с персоналом, обеспечения занятости в регионе
--	---	--	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда и занятости в регионе» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Регламентация и нормирование труда», «Трудовое право», «Современные методы оценки персонала», «Управление карьерой», «Управление персоналом государственной и муниципальной службы», «Управление адаптацией».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы		Формы обучения
		Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы		2/72
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа		16
Занятия семинарского типа		16
Промежуточная аттестация: зачет		0,1
Самостоятельная работа (СРС)		39,9

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1.Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1.Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятел ьная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебн	Прак тичес	Сем ина	Лаборатор ные	Иные занят	

			ые заня тия	кие занят ия	ры	работы	ия	
1.	Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда и занятости в регионе”	2		2				2
2.	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.	2		2				4
3.	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	2		2				6
4.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	2		2				6
5.	Управление процессами функционирования рынка труда региона	2		2				6
6.	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	2		2				4
7.	Политика занятости и регулирование рынка труда в развитых зарубежных странах.	2		2				8
8.	Особенности рынка труда в Москве и регионах России	2		4				3,9
Итого		16		16				39,9
Промежуточная аттестация			0,1					

6.2.Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда и занятости в регионе”	Курс «Рынок труда и занятости в регионе» и его роль в подготовке специалистов экономического профиля. Определение предмета курса “Рынок труда и занятости в регионе». Основные понятия о труде. Труд – целесообразная деятельность человека. Составные элементы труда: предмет труда, средства труда, рабочая сила. Понятие рынка. Разновидности рынков. Рынок труда: его понятие и место в системе рынков. Существующие подходы и точки зрения о продаваемом товаре на рынке труда. Необходимость регулирования рынка труда. Цель и задачи курса. Его структура и место в учебных планах. Связь курса с другими учебными дисциплинами.
2.	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.	Понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов». Вещественные и личные факторы производства: их взаимосвязь и роль в повышении эффективности производства. Рабочая сила, как совокупность способностей человека, проявляющихся в процессе конкретной трудовой деятельности. Специфика рабочей силы, необходимость ее формирования и отбора для конкретного вида деятельности. Трудовые ресурсы как рабочая сила, рассматриваемая в совокупности с ее носителем – трудоспособным населением. Количественный аспект трудовых ресурсов. Определение понятия “трудовые ресурсы”. Активная и пассивная часть трудовых ресурсов. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов и трудоспособного населения региона в целом. Уточнение и расширение понятия рынка труда как определенной системы отношений по поводу купли-продажи специфического товара рабочая сила на основе спроса и предложения. Взаимоотношения на рынке труда продавца (работополучателя) и покупателя (работодателя). Типология рынка труда. Критерии типологии. Основные типы рынка труда: открытый, скрытый, гибкий, жесткий, формирующийся, развитый, свободный, жестко регулируемый, слабо регулируемый и др.
3.	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	Экономический аспект занятости как сложной категории, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно-полезную деятельность. Исторический аспект проблемы занятости

		населения: эволюция понятия “занятости” за годы Советской власти. Понятие “занятость” в соответствии с Законом Российской Федерации “О занятости населения в Российской Федерации” от 20 апреля 1996г. Другие нормативные акты, регулирующие занятость населения на этапе становления рынка. Категории населения, относящиеся к «занятым» в соответствии с законом “О занятости населения в Российской Федерации”. Безработные граждане: понятие и порядок их регистрации в соответствии с постановлением Правительства РФ от 17 ноября 1992г. “Об утверждении Положения о порядке регистрации безработных граждан и условиях выплаты пособия по безработице”. Понятие подходящей работы для лиц, желающих трудиться. Политика государства в области занятости населения на современном этапе.
4.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	Необходимые условия для становления и нормального функционирования рынка труда: свобода предложения рабочей силы, свобода спроса на рабочую силу, свобода легитимных доходов при условии соблюдения минимального, гарантированного государством их уровня. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда. Группа экономических факторов: кризисные явления в экономике (разрыв хозяйственных связей, падение объемов производства, снижение объема инвестиций и т.д.), формирование альтернативных государственных секторов занятости, конверсия ВПК, структурная перестройка, осложнение с подготовкой кадров и т.д.. Социально-политические: рост беженцев и мигрантов в связи с развалом СССР и обострением национальных отношений. Демографические: рост смертности и сокращение рождаемости населения во всех регионах. Изменение численности незанятого населения по стране за последние годы под влиянием этих факторов. Миграция населения. Прогнозирование рынка труда региона. Программы содействия занятости населения. Основные цели, принципы и задачи разработки программ содействия занятости населения. Структура программы. Содержание отдельных разделов программы. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Методика расчета отдельных показателей программы занятости населения. Специфика формирования и становления рынка

		труда в России.
5.	Управление процессами функционирования рынка труда региона	Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. Понятие социальной системы. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. Понятия управления и системы управления. Рынок труда как составной элемент, подсистема более сложной социальной системы – населения региона в целом. Составные элементы любой системы управления: объект, субъект, цели и механизм управления. Население региона и рынок труда как объекты управления. Классификация объекта управления: территориальная, по возрасту, по степени трудовой активности, по сфере приложения и др. Субъект управления. Его классификация. Цели и задачи социально-экономического развития региона. Главная цель управления трудовыми ресурсами и рынком труда региона. Декомпозиция главной цели. Органы и функции управления рынком труда. Разделение функций по управлению населением региона и рынком труда между территориальными органами власти и предприятиями региона. Методы управления рынком труда: административные и экономические. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. Региональные службы (центры) занятости; служба трудоустройства; служба профориентации и переподготовки; служба регулирования рынка труда; общефункциональная служба. Основные цели и задачи подразделений вышеуказанных служб. Реформирование территориальных служб занятости в современных условиях. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования.
6.	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	Основа управления региональным рынком труда – прогнозный анализ социально-экономического развития региона, демографической ситуации и использования имеющегося трудового потенциала региона. Два основных направления управления занятостью населения региона: 1. снижение общего количества лиц, попадающих на региональный рынок труда, 2. регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. Основные меры,

		направленные на снижение количества лиц, попадающих на рынок труда: регулирование процессов высвобождения работников с предприятий, развитие самозанятости населения региона. Постановление Правительства РФ от 5 февраля 1993 года “Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения”. Меры, направленные на регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда: создание новых рабочих мест; развитие системы общественных работ; регулирование занятости слаботзащищенных категорий населения; межтерриториальное перераспределение рабочей силы; оказание социальной помощи безработным.
7.	Политика занятости и регулирование рынка труда в развитых зарубежных странах.	Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель.
8	Особенности рынка труда в Москве и регионах России	Общая характеристика региона. Особенности разных частей региона. Проблемы трудоустройства в Москве и регионах России

6.2.2.Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда и занятости в регионе”	1. Введение в дисциплину: актуальность, теоретическая и практическая значимость, взаимосвязь с другими дисциплинами. 2.Труд как важнейший фактор производства. 3. Основные элементы процесса труда 4. Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда 5. Предмет курса «Рынок труда и занятости в регионе» 6. Цель и задачи изучения курса. Структура курса, связь с другими дисциплинами.
2.	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.	7. Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда. 8. Трудоспособное население как основная часть трудовых ресурсов. 9. Рынок труда: разнообразие определений. 10. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его функционирования.

		11. Формы рынка труда: открытый и скрытый. 12. Сегментация рынка труда и его гибкость. 13. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, законодательство. 14. Рыночный механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение и цена на рынке труда. Взаимоотношения продавца и покупателя.
3.	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	1. Занятость населения: российское и международное определения. 2. Историческое развитие учений о занятости населения. 3. Принципы занятости, виды и формы. 4. Состав занятого населения: российские и международные методики. 5. Экономически активное и экономически неактивное население. 6. Безработица как основной элемент рынка труда. 7. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона 8. Структура занятости населения Кемеровской области: ее динамика развития. 9. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий граждан.
4.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	1. Условия, необходимые для становления и формирования рынка труда. 2. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. 3. Экономические факторы, влияющие на процесс формирования и функционирования рынка труда. 4. Демографические факторы, влияющие на формирование рынка труда. 5. Группа социально-политических факторов, влияющих на формирование рынка труда. 6. Миграция населения, ее влияние на рынок труда. 7. Прогнозирование рынка труда региона. 8. Проблемы определения масштабов и структуры рынка труда региона. 9. Программы содействия занятости населения. Основные цели, задачи, структура программ 10. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. 11. Содержание отдельных разделов программы. 12. Специфика формирования и становления рынка труда в России.
	Управление процессами	1. Системность как основа управления

5.	функционирования рынка труда региона	трудовыми ресурсами и рынком труда. основные понятия, элементы и методы управления. 2. Понятие социальной системы. 3. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. 4. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. 5. Понятия управления и системы управления. 6. Население региона и рынок труда как объекты управления 7. Классификация объекта управления. 8. Субъект управления. Классификация субъекта управления. 9. Методы управления рынком труда. 10. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. 11. Региональные службы (центры) занятости. 12. Социально-экономический механизм управления рынком труда региона.
6.	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	1. Прогноз социально-экономического развития региона – основа управления изменениями на рынке труда. 2. Программа содействия занятости населения Кемеровской области. Ее цель и структура. 3. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения. 4. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. 5. Селективный подход к управлению рынком труда региона. 6. Технология поиска работы и составления резюме. 7. Составление резюме: правила оформления и разновидности. 8. Методика проведения телефонных переговоров. 9. Как провести успешное собеседование: правила поведения, внешний вид и основные вопросы, задаваемые работодателями.
7.	Политика занятости и регулирование рынка труда в развитых зарубежных странах.	1. Американская система регулирования рынка труда. Основные особенности. 2. Политика занятости населения в Швеции. 3. Японская система регулирования занятости населения. Политика пожизненного найма: современное состояние. 4. Применимость переноса основных положений западной политики на российскую действительность.

8	Особенности рынка труда в Москве и регионах России	Анализ ситуации на рынке труда в Москве и регионах России – исследовательский проект
---	--	--

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	<i>Содержание самостоятельной работы</i>
1.	Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда и занятости в регионе”	1. Введение в дисциплину: актуальность, теоретическая и практическая значимость, взаимосвязь с другими дисциплинами. 2.Труд как важнейший фактор производства. 3. Основные элементы процесса труда 4. Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда 5. Предмет курса «Рынок труда и занятости в регионе» 6. Цель и задачи изучения курса. Структура курса, связь с другими дисциплинами.
2.	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.	7. Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда. 8. Трудоспособное население как основная часть трудовых ресурсов. 9. Рынок труда: разнообразие определений. 10. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его функционирования. 11. Формы рынка труда: открытый и скрытый. 12. Сегментация рынка труда и его гибкость. 13. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, законодательство. 14. Рыночный механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение и цена на рынке труда. Взаимоотношения продавца и покупателя.
3.	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	1. Занятость населения: российское и международное определения. 2. Историческое развитие учений о занятости населения. 3. Принципы занятости, виды и формы. 4. Состав занятого населения: российские и международные методики. 5. Экономически активное и экономически неактивное население. 6. Безработица как основной элемент рынка труда. 7. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона 8. Структура занятости населения Кемеровской области: ее динамика развития. 9. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий

		граждан.
4.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	1. Условия, необходимые для становления и формирования рынка труда. 2. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. 3. Экономические факторы, влияющие на процесс формирования и функционирования рынка труда. 4. Демографические факторы, влияющие на формирование рынка труда. 5. Группа социально-политических факторов, влияющих на формирование рынка труда. 6. Миграция населения, ее влияние на рынок труда. 7. Прогнозирование рынка труда региона. 8. Проблемы определения масштабов и структуры рынка труда региона. 9. Программы содействия занятости населения. Основные цели, задачи, структура программ 10. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. 11. Содержание отдельных разделов программы. 12. Специфика формирования и становления рынка труда в России.
5.	Управление процессами функционирования рынка труда региона	1. Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. основные понятия, элементы и методы управления. 2. Понятие социальной системы. 3. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. 4. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. 5. Понятия управления и системы управления. 6. Население региона и рынок труда как объекты управления 7. Классификация объекта управления. 8. Субъект управления. Классификация субъекта управления. 9. Методы управления рынком труда. 10. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. 11. Региональные службы (центры) занятости. 12. Социально-экономический механизм управления рынком труда региона.
6.	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	1. Прогноз социально-экономического развития региона – основа управления изменениями на рынке труда. 2. Программа содействия занятости населения Кемеровской области. Ее цель и структура.

		3. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения. 4. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. 5. Селективный подход к управлению рынком труда региона. 6. Технология поиска работы и составления резюме. 7. Составление резюме: правила оформления и разновидности. 8. Методика проведения телефонных переговоров. 9. Как провести успешное собеседование: правила поведения, внешний вид и основные вопросы, задаваемые работодателями.
7.	Политика занятости и регулирование рынка труда в развитых зарубежных странах.	1. Американская система регулирования рынка труда. Основные особенности. 2. Политика занятости населения в Швеции. 3. Японская система регулирования занятости населения. Политика пожизненного найма: современное состояние. 4. Применимость переноса основных положений западной политики на российскую действительность.
8	Особенности рынка труда в Москве и регионах России	Анализ ситуации на рынке труда в Москве и регионах России – исследовательский проект

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

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
------------------	--------------------------------------	---

1.	Предмет, содержание и задачи курса “Рынок труда и занятости в регионе”	Опрос
2.	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе.	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта (презентации), тестирование
3.	Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	Опрос, практическое задание, тестирование
4.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	Опрос, интерактивные и проблемно-аналитические задания, тестирование
5.	Управление процессами функционирования рынка труда региона	Опрос, проблемно-аналитические задания, тестирование
6.	Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	Опрос, проблемно-аналитические задания
7.	Политика занятости и регулирование рынка труда в развитых зарубежных странах.	Опрос, интерактивные и проблемно-аналитические задания, тестирование
8.	Особенности рынка труда в Москве и регионах России	Опрос, подготовка и защита информационного проекта (презентации), тестирование

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

1. Труд как важнейший фактор производства.
2. Основные элементы процесса труда
3. Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда
4. Предмет курса «Рынок труда и занятости в регионе»
5. Цель и задачи изучения курса. Структура курса, связь с другими дисциплинами
6. Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда.
7. Трудоспособное население как основная часть трудовых ресурсов.
8. Рынок труда: разнообразие определений.
9. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его функционирования.
10. Формы рынка труда: открытый и скрытый.
11. Сегментация рынка труда и его гибкость.
12. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, законодательство.
13. Рыночный механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение и цена на рынке труда. Взаимоотношения продавца и покупателя.
14. Занятость населения: российское и международное определения.
15. Историческое развитие учений о занятости населения.
16. Принципы занятости, виды и формы.
17. Состав занятого населения: российские и международные методики.
18. Экономически активное и экономически неактивное население.
19. Безработица как основной элемент рынка труда.
20. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона
21. Структура занятости населения Кемеровской области: ее динамика развития.
22. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий

граждан.

23. Условия, необходимые для становления и формирования рынка труда.

24. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики.

25. Экономические факторы, влияющие на процесс формирования и функционирования рынка труда.

26. Демографические факторы, влияющие на формирование рынка труда.

27. Группа социально-политических факторов, влияющих на формирование рынка труда.

28. Миграция населения, ее влияние на рынок труда.

29. Прогнозирование рынка труда региона.

30. Проблемы определения масштабов и структуры рынка труда региона.

31. Программы содействия занятости населения. Основные цели, задачи, структура программ

32. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения.

33. Содержание отдельных разделов программы.

34. Специфика формирования и становления рынка труда в России.

35. Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. основные понятия, элементы и методы управления.

36. Понятие социальной системы.

37. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ.

38. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем.

39. Понятия управления и системы управления.

40. Население региона и рынок труда как объекты управления

41. Классификация объекта управления.

42. Субъект управления. Классификация субъекта управления.

43. Методы управления рынком труда.

44. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости.

45. Региональные службы (центры) занятости.

46. Социально-экономический механизм управления рынком труда региона.

47. Прогноз социально-экономического развития региона – основа управления изменениями на рынке труда.

48. Программа содействия занятости населения Кемеровской области. Ее цель и структура.

49. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения.

50. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона.

51. Селективный подход к управлению рынком труда региона.

52. Технология поиска работы и составления резюме.

53. Составление резюме: правила оформления и разновидности.

54. Методика проведения телефонных переговоров.

55. Как провести успешное собеседование: правила поведения, внешний вид и основные вопросы, задаваемые работодателями.

56. Американская система регулирования рынка труда. Основные особенности.

57. Политика занятости населения в Швеции.

58. Японская система регулирования занятости населения. Политика пожизненного найма: современное состояние.

59. Применимость переноса основных положений западной политики на российскую действительность

Типовые проблемно-аналитические задания

№ 1.

Рассчитать дополнительную потребность в рабочих кадрах на плановый год, если объем производства возрастает на 6%, производительность труда на 4%, увольнения по всем причинам составляют 9% от среднесписочной численности в базовом году, которая составляла 1420 человек.

№ 2.

Рассчитать в тыс. руб. и в процентах, какая часть прироста продукции получена за счет роста производительности труда, а какая - за счет увеличения численности рабочих по следующим исходным данным:

Показатель	План	Отчет
Объем продукции, млн. руб.	700	750
Численность рабочих, чел.	2100	2150

№3

В 2019 году трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составило 69,5 млн. человек; учащиеся – 5,6 млн.; военнослужащие – 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынужденно незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек.

Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

№ 4

Численность занятых в составе экономически активного населения -85 млн. человек; численность безработных – 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу – 0,5 млн.; 1 млн. Человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиск работы.

Определите: а) начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

№5.

Вычислите уровень безработицы в городе по следующим данным: — численность населения: 100 тыс.; — численность работающих: 48 тыс., в том числе работающих пенсионеров 2 тыс.; — детей и лиц пенсионного возраста: 41 тыс.; — нетрудоспособных лиц в трудоспособном возрасте: 3 тыс. человек.

№ 6.

Найдите уровень безработицы в поселке, если из 1000 человек трудоспособного населения 12 человек не работали весь год, 60 человек сменили работу, истратив на поиски новой работы в среднем по одному месяцу, еще 4 человека не имели работы по 6 месяцев каждый.

№7.

Численность наличного населения города составила 365000 чел., временно проживающих 20610 чел., временно отсутствующих 3735 чел. Определите численность постоянного населения.

Типовые тесты

Тест 1

1. Определите, что такое рынок труда:
 - 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
2. Структура трудового рынка(несколько вариантов ответа):
 - а) Объекты рынка труда
 - б) Рыночный механизм
 - в) Конкуренцию
 - г) Субъекты рынка труда
3. Выберите модели рынка труда(несколько вариантов ответа)?
 - а) Африканская
 - б) Шведская
 - в) Американская
 - г) Японская
4. Отметьте новые тенденции в развитии экономики, которые придали новое качество рынку труда:
 - а) “жесткий рынок труда”
 - б) “эластичный рынок труда”
 - в) “гибкий рынок труда”
5. Аргумент при построении функции спроса на труд:
 - а) заработная плата
 - б) цена
 - в) ставка процента
 - г) доход

Тест 2

1. Являются основными участниками рынка труда (несколько вариантов ответа):
 - а) работодатель
 - б) государство
 - в) работник
 - г) организация, предприятие
2. 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

3. Российская модель рынка труда ближе:

- а) К внешнему рынку труда
- б) К внутреннему рынку труда

4. Структура механизма трудового рынка включает в себя следующее(несколько вариантов ответа):

- а) Сотрудничество
- б) Конкуренция
- в) Предложение труда
- г) Цена труда
- д) Спрос на труд

5. Определите, чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест:

- а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени
- б) Режимы использования полного рабочего времени
- в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени.

Тест 3

1. Кого называют циклическим безработным?

- 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

2. Снижению уровня безработицы способствует:

- а) повышение минимальной зарплаты
- б) создание программ профессиональной переподготовки
- в) выплата пособий по безработице
- г) уменьшение таможенной пошлины

3. Определите, являются ли правильными данные утверждения о безработице:

- А. Безработица ведет к снижению трудовой мотивации у работающих
- Б. Безработица создает социальную напряженность в обществе.

- 1. верно только А
- 2. верны оба ответа
- 3. верно только Б
- 4. оба ответа неверны

4. Отметьте, что из данного входит в качественную характеристику трудового потенциала (несколько вариантов ответа):

- а) Психическую составляющую
- б) Социальную составляющую
- в) Интеллектуальную составляющую
- г) Физическую составляющую

5. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, которые связаны (несколько вариантов ответа):

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

6. Выберите, 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

7. Когда наемными работниками, занятыми на предприятиях фирмы X, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда?

- а) ежедневно
- б) непрерывно
- в) лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой коллектив, и хозяевами фирмы — работодателями, покупателями рабочей силы

8. Эта безработица чаще всего возникает в курортных городах:

- а) фрикционная
- б) сезонная
- в) структурная
- г) циклическая

9. Что можно приобрести на рынке труда?

- 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

10. Главный участник рынка труда:

- а) Продавец и посетитель
- б) Покупатель и работник
- в) Работодатель и работник
- г) Работодатель и продавец.

Тест 4

1. Кого называют циклическим безработным?

- 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

2. Снижению уровня безработицы способствует:

- а) повышение минимальной заработной платы
- б) создание программ профессиональной переподготовки+
- в) выплата пособий по безработице
- г) уменьшение таможенной пошлины

3. Определите, являются ли правильными данные утверждения о безработице:
А. Безработица ведет к снижению трудовой мотивации у работающих
Б. Безработица создает социальную напряженность в обществе.
1. верно только А
 2. верны оба ответа
 3. верно только Б
 4. оба ответа неверны
4. Отметьте, что из данного входит в качественную характеристику трудового потенциала (несколько вариантов ответа):
- а) Психическую составляющую
 - б) Социальную составляющую
 - в) Интеллектуальную составляющую
 - г) Физическую составляющую
5. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, которые связаны (несколько вариантов ответа):
- 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

Тест 5

1. Выберите, 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
2. Когда наемными работниками, занятыми на предприятиях фирмы Х, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда?
- а) ежедневно
 - б) непрерывно
 - в) лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой коллектив, и хозяевами фирмы — работодателями, покупателями рабочей силы
3. Эта безработица чаще всего возникает в курортных городах:
- а) фрикционная
 - б) сезонная
 - в) структурная
 - г) циклическая
4. Что можно приобрести на рынке труда?
- 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
5. Главный участник рынка труда:
- а) Продавец и посетитель

- б) Покупатель и работник
- в) Работодатель и работник
- г) Работодатель и продавец

Тест 6

1. Лизинг персонала необходим для:
 - а) Привлечение новых работников н предприятие на постоянной основе.
 - б) Покрытия краткосрочной временной потребности в персонале (через болезнь, через серьезные колебания в деятельности предприятия и т.д.).
 - в) Повышение квалификации работников предприятия.
 - г) Возможности получения предприятием дополнительного дохода.

2. При выборе предприятием формы привлечения персонала исследуется рынок труда, который подразделяется на:
 - а) Специализированный.
 - б) Внутрифирменный.
 - в) Внешний.
 - г) Верны ответы “б” и “в”.

3. При исследовании внутрифирменного (внутреннего) рынка труда анализируется:
 - а) Социально-демографическая ситуация.
 - б) Кадровая ситуация.
 - в) Политическая ситуация.
 - г) Верными являются ответы “а” и “б”.

4. При исследовании внешнего рынка труда анализируется:
 - а) Уровень конкуренции на выбранном сегменте рынка труда.
 - б) Местонахождение предприятия, его преимущества и недостатки для потенциальных сотрудников.
 - в) Наличие или отсутствие возможности помощи со стороны других организаций по привлечению персонала.
 - г) Все ответы верны.

5. Налаживание контакта с потенциальными работниками предприятия с целью побудить их подать заявление о приеме на работу имеет название:
 - а) Маркетинг персонала.
 - б) Тестирование персонал
 - в) Вербовка персонала.
 - г) Аттестация персонала.

Тест 7

- 1.Опосредованное вербовка персонала — это:
 - а) Привлечения персонала на имеющиеся вакантные должности в текущем периоде.
 - б) Формирование положительного имиджа предприятия на рынке труда.
 - в) Представление предприятием информации о необходимости привлечения персонала в текущем периоде.
 - г) Представление предприятием информации о необходимости привлечения персонала в будущем периоде.

- 2.К вербовочной структуры объявления входит информация о:
 - а) Описание особенностей организации.

- б) Характеристика вакантной должности.
- в) Требования, предъявляемые к соискателю.
- г) Все ответы верны.

3. К методам оценки способностей претендентов входят:

- а) Тесты.
- б) Интерактивные методы.
- в) Документы претендентов.
- г) Все ответы верны.

4. Профессиональный опыт соискателя можно оценить с помощью:

- а) Документов претендента (трудовой биографии).
- б) Собеседования.
- в) Тестов с проверки сенсорных способностей.
- г) Верны ответы "а" и "б".

5. Сокращение персонала означает целенаправленное снижение его численности в случае:

- а) В случае, когда фактическое наличие персонала превышает необходимую численность.
- б) В случае, когда фактическое наличие персонала является недостаточной.
- в) В случае несоответствия требованиям к занимаемой должности или требованиям выполняемой работы (квалификационная несоответствие, несоответствие по состоянию здоровья).
- г) Верны ответы "а" и "в".

6. Освобождение считаются массовыми, когда высвобождают:

- а) 50% от общей численности работников предприятия.
- б) 100% от общей численности работников предприятия.
- в) 10% от общей численности работников предприятия.
- г) 25% от общей численности работников предприятия.

Тест 8

1. К внешним факторам, которые могут быть причинами высвобождения относят:

- а) Падение спроса, технический прогресс, который ведет к ликвидации ряда профессий, необходимость сокращения затрат труда.
- б) Ошибки в подборе персонала, расстановке кадров, а также усиление конкуренции на внутреннем рынке труда.
- в) Профессиональная несоответствие большинства работников предприятия.
- г) Все ответы не верны.

2. Внутренних факторов, которые могут быть причинами высвобождения относят:

- а) Падение спроса, технический прогресс, который ведет к ликвидации ряда профессий, необходимость сокращения затрат труда.
- б) Ошибки в подборе персонала и в расстановке кадров.
- в) Усиление конкуренции на внутреннем рынке труда.
- г) Верны ответы "б" и "в".

3. С экономической точки зрения высвобождение персонала означает:

- а) Устранение излишней численности и качественное совершенствование требований, предъявляемых к работнику, чтобы обеспечить баланс между качественными и

количественными параметрами рабочего места и характеристиками работника.

- б) Ухудшение морально-психологического климата в коллективе.
- в) Возможность судебных разбирательств по вопросу трудовых конфликтов между собственником и работником.
- г) Верны ответы “а” и “б”.

4.С социальной точки зрения высвобождение персонала означает:

- а) Устранение излишней численности и качественное совершенствование требований, предъявляемых к работнику, чтобы обеспечить баланс между качественными и количественными параметрами рабочего места и характеристиками работника.
- б) Ухудшение морально-психологического климата в коллективе.
- в) Возможность судебных разбирательств по вопросу трудовых конфликтов между собственником и работником.
- г) Верны ответы “б” и “в”.

5.До вариантов высвобождения персонала относят:

- а) Прекращение найма.
- б) Переводы и перемещения на предприятии.
- в) Сокращение нормальной продолжительности рабочего дня и введение укороченного рабочего недели.
- г) Все ответы верны.

Темы исследовательских, информационных проектов (творческих проектов)

Творческое задание (с элементами эссе)

Напишите эссе на тему:

- 1. Виды миграции трудовых ресурсов. Челночная и маятниковая виды миграции
- 2. Проблема реформирования рынка труда в России
- 3. Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда
- 4. Методы государственного регулирования занятости в российской экономике
- 5. Проблемы формирования рынка труда в России
- 6. Региональный рынок труда и механизм его функционирования
- 7. Современные тенденции развития рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой
- 8. Цикличность в динамике занятости

Подготовка исследовательского проекта на тему:

- 1. Анализ рынка труда в регионе Московской области (регион по выбору). Работа в группах. Продуктом работы является создание специального буклета с анализом и рекомендациями по исследуемому региону.

Типовые интерактивные задания

Объясните особенности реализации специальных программ содействия занятости:

- «Организация общественных работ»;
- «Временная занятость несовершеннолетних граждан»;
- «Молодежная практика»;
- «Клуб ищущих работу»;
- курсы «Новый старт»;
- содействие в организации рабочих мест;
- поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости;

- квотирование рабочих мест;
- профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения;
- профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);
2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета (экзамена). Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1) Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание

проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении

учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итовым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с

ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Бажутин И.С. Рынок труда : учебное пособие / Бажутин И.С.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1187-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108244.html>
2. Калошина Т.Ю. Рынок труда : учебно-практическое пособие / Калошина Т.Ю., Черепанов А.В.. — Новосибирск : Золотой колос, 2019. — 265 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109509.html>

8.2. Дополнительная литература

1. Меньшикова О. И. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие / О. И. Меньшикова. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2015. — 180 с. — ISBN 978-5-906768-96-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/41003.html>
2. Крылова Е. Б. Рынок труда и миграция: учебное пособие / Е. Б. Крылова, О. В. Корнейчук. — Москва: Московский гуманитарный университет, 2012. — 136 с. — ISBN 978-5-98079-821-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/14527.html>

8.3. Периодические издания

1. Газета «Коммерсант» www.kommersant.ru .
2. Управление персоналом. - <https://www.top-personal.ru/magazines.html?year=2004>
3. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>
4. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Интернет-браузер InternetExplorer (или любой другой).
2. Электронная библиотечная система IPRbookswww.iprbookshop.ru
3. www.zipsites.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.
4. www.elibraru.ru – бесплатная электронная Интернет библиотека.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При

этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический

справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)

6. Антивирусная система NOD 32

7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.