

Рабочая программа дисциплины

Рынок труда и демография

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

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

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Общепрофессиональные		ОПК-3
Профессиональные		ПК-3

2. *Компетенции и индикаторы их достижения*

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2 осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом и методов принятия управленческих решений ОПК-3.4 оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом
ПК-3	Способен разрабатывать перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации, эффективно реализовывать	ПК-3.1 разрабатывает перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации персонала ПК -3.3 использует современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом

	современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	
--	---	--

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	ОПК-3		
	сущность, структуру, механизм функционирования и особенности рынка труда; теоретические основы управления персоналом, методы принятия управленческих решений, основы документационного сопровождения управления персоналом, алгоритмы разработки и осуществления мероприятий, направленных на реализацию	осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, основываясь на знаниях основ управления персоналом, на знаниях методов принятия управленческих решений, обеспечивать документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом и оценивать организационные и социальные последствия	навыками осуществления мероприятий, навыками оценивания организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, прогнозирования ответного поведение других заинтересованных сторон/участников взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.), направленных на реализацию стратегии управления персоналом и оценивать

	<p>стратегии управления персоналом; виды, сегменты и гибкость рынка труда; ключевые модели предложения труда (статические и динамические); спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели; о занятости как основополагающей характеристике рынка труда и объекта социальной политики; демографическую составляющую функционирования рынка труда; механизм регулирования рынка труда; нормативно-правовые акты Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда</p>		<p>организационные и оценку социальных последствий</p>
<p>Код компетенции</p>	<p>ПК-3</p>		
	<p>рынок труда и демографические процессы; основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и</p>	<p>применять принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации на практике; эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и</p>	<p>навыками формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации, профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p>

внедрения программ трудовой адаптации; основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	персонала, организации работы с кадровым резервом; эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала
--	--	---

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Методы принятий управленческих решений», «Теория организации и организационное поведение», «Исследование систем управления».

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	4/144
Контактная работа:	
Занятия лекционного типа	18
Занятия семинарского типа	36
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15
Самостоятельная работа (СРС)	89,85

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

№	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)	
		Контактная работа	

п/п								Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		<i>Лекции</i>	<i>Иные учебные занятия</i>	<i>Практические занятия</i>	<i>Семинары</i>	<i>Лабораторные работы</i>	<i>Иные занятия</i>	
1.	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	2		2				8
2.	Виды, сегменты и гибкость рынка труда	2		4				10
3.	Ключевые модели предложения труда (статические и динамические)	2		4				10
4.	Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели	2		6				14
5.	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики	2		4				12
6.	Теории занятости населения	2		2				8
7.	Демографическая составляющая функционирования рынка труда.	2		6				12
8.	Механизм регулирования рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда.	4		8				15,85

Итого	18	36				89,85
Промежуточная аттестация						0,15

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	Основные категории экономики труда. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда. Индекс средней ожидаемой продолжительности жизни. Экономически активное население. Рабочая сила. Условия покупки и продажи рабочей силы. Потенциальная рабочая сила. Два основных подхода к формированию стоимости товара. Экономические отношения, возникающие в результате взаимодействия труда с другими факторами производства. Сущность и формы проявления рынка труда. Рынок труда и воспроизводство рабочей силы. Стадии процесса воспроизводства рабочей силы, формирование рабочей силы, распределение, обмен и использование. Структура рынка труда: субъекты, экономические программы, рыночный механизм (спрос, предложение, цена рабочей силы, конкуренция), безработица и связанные с ней выплаты и пособия, рыночная инфраструктура. Механизм и особенности функционирования рынка труда
2.	Виды, сегменты и гибкость рынка труда	Виды рынка труда: ориентированный на территориальное движение рабочей силы; ориентированный на внутрифирменное движение рабочей силы. Модели рынка труда: американская, японская, шведская, российская. Сегментация рынка труда по различным критериям: по стабильности трудовых отношений (ядро, периферия и безработные); по степени государственного воздействия на рынок (контролируемый и неконтролируемый); скрытый рынок труда (официальный и неофициальный). Сегментация рынка труда по полу, возрасту, здоровью и уровню квалификации; по структурной иерархичности рыночных сегментов (рынок первичный и вторичный); по характеру структуризации рыночного пространства (рынок с развитым ядром и неустойчивой периферией, рынок с доминирующим периферийным ядром); по степени взаимозависимости между рыночными сегментами (рынок труда с выраженной отраслевой

		<p>сегментацией, рынок труда диффузного типа); по степени устойчивости рыночных структур (рынок труда с устойчивой и неустойчивой сегментной структурой); по степени напряженности рыночных сегментов (рынок труда с высоким и низким уровнями напряженности в его сегментах); по эластичности труда (рынок труда с эластичным и неэластичным спросом на труд). Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени. Гибкость процедур найма и увольнения. Гибкость в управлении издержками. Понятие и сущность гибкой занятости.</p>
3.	<p>Ключевые модели предложения труда (статические и динамические)</p>	<p>Важнейшие тренды развития рынков труда индустриальных стран и их интерпретация в терминах «предложение труда – спрос на труд». Базовая статическая модель предложения труда Л.Роббинса: выбор между участием и не участием в рабочей силе и понятие резервной заработной платы; выбор часов работы; изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы и дохода, не связанного с трудовой деятельностью. Статические модели предложения труда, учитывающие различия между отдыхом и производством внутри домохозяйства. Эффект замещения и эффект дохода. Изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы. Семейные модели предложения труда: «шовинистская» модель; модели типа «семейная функция полезности – семейное бюджетное ограничение»; прямые и кросс-эффекты замещения; модели типа «индивидуальная функция полезности – семейное бюджетное ограничение». Базовая динамическая модель предложения труда с экзогенной заработной платой.</p>
4.	<p>Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели</p>	<p>Классификация издержек производства на труд. Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции. Отраслевой спрос на труд. Эластичность замещения по заработной плате и кроссэластичности. Правила Маршалла. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Эмпирические подходы к оцениванию спроса на труд.</p>
5.	<p>Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики</p>	<p>Занятость как экономическая категория. Принципы занятости. Полная и эффективная занятость. Показатели эффективной занятости: уровень занятости населения профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве; пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам</p>

		общественно-полезной деятельности; рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики; норма безработицы; показатель, связанный с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих. Нестандартные формы занятости. Вторичная занятость. Занятость как социальная проблема.
6.	Теории занятости населения	Классическая и неоклассическая теории. «Невидимая рука» А. Смита. Учение о разделении труда. Трактовка производительного труда. Роль и функции государства в экономике. Развитие трудовой теории стоимости в трудах А. Смита и Д. Рикардо. Учение Рикардо о заработной плате. Теория трех факторов производства Ж. Б. Сэя. Взгляды представителей классической школы на проблемы занятости. Основные идеи главного представителя неоклассического направления экономической теории А. Маршалла. Политика занятости на федеральном и региональном уровнях. Сущность и цели государственной политики занятости. Принципы и основные направления политики занятости. Роль работодателя в обеспечении занятости населения. Экономическая функция занятости. Экономически эффективная занятость и ее показатели: уровень (коэффициент) занятости населения профессиональным трудом, уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве, оптимальность распределения населения по сферам общественно полезной деятельности, рациональность структуры распределения населения по профессиям, отраслям и секторам экономики, норма безработицы и ее соотношение с естественным уровнем безработицы. Социальная функция занятости. Активные программы государственной службы занятости: содействие в трудоустройстве, ярмарки вакансий, содействие временному трудоустройству, создание и сохранение рабочих мест, межтерриториальное распределение рабочей силы, содействие развитию самозанятости и предпринимательства, профессиональное обучение безработных граждан, социальная поддержка трудящихся инвалидов. Оценка эффективности политики занятости.
7.	Демографическая составляющая функционирования рынка труда.	Динамика численности возрастного состава населения России. Воспроизводство населения. Миграция населения и ее причины. Виды миграции. Внешняя трудовая миграция. Отраслевое движение рабочей силы. Территориальное перемещение рабочей силы. Межрайонная миграция. Тенденции миграционных процессов. Влияние и учет демографических факторов в регулировании рынка

		труда. Трудовая мобильность.
8	Механизм регулирования рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда.	<p>Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах. Исторический опыт регулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда. Государственное регулирование спроса на труд. Предложение труда как объект государственного регулирования. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда и ее функции. Социальное партнерство: сущность, предпосылки и условия возникновения. Социальное партнерство как система регулирования социальнотрудовых отношений. Роль государства в системе социального партнерства. Социальное партнерство в России. Негосударственные структуры содействия занятости населения. Поддержка предпринимательства и самозанятости населения как одно из направлений регулирования рынка труда. Первичный и вторичный территориальные рынки труда как основные элементы механизма его регулирования. Перемещение рабочей силы на внутрифирменном рынке труда.</p> <p>Международная организация труда как мировой центр трипартизма. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях в регулировании международного рынка труда. Методы работы МОТ и основные сферы деятельности. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ. Значение органов МОТ в регулировании социальнотрудовых соглашений.</p>

6.2.2.Содержание практических занятий

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	<p>Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.</p> <p>Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда.</p> <p>Индекс средней ожидаемой продолжительности жизни.</p> <p>Экономически активное население.</p> <p>Рабочая сила.</p> <p>Рынок труда и воспроизводство рабочей силы.</p> <p>Стадии процесса воспроизводства рабочей силы, формирование рабочей силы, распределение, обмен и использование.</p> <p>Структура рынка труда: субъекты, экономические программы, рыночный механизм (спрос, предложение, цена рабочей силы, конкуренция), безработица и связанные</p>

		с ней выплаты и пособия, рыночная инфраструктура. Механизм и особенности функционирования рынка труда
2.	Виды, сегменты и гибкость рынка труда	Виды рынка труда: ориентированный на территориальное движение рабочей силы; ориентированный на внутрифирменное движение рабочей силы. Модели рынка труда: американская, японская, шведская, российская. Сегментация рынка труда по различным критериям: по стабильности трудовых отношений (ядро, периферия и безработные); по степени государственного воздействия на рынок (контролируемый и неконтролируемый); скрытый рынок труда (официальный и неофициальный). Сегментация рынка труда по полу, возрасту, здоровью и уровню квалификации; по структурной иерархичности рыночных сегментов (рынок первичный и вторичный); по характеру структуризации рыночного пространства (рынок с развитым ядром и неустойчивой периферией, рынок с доминирующим периферийным ядром); по степени взаимозависимости между рыночными сегментами (рынок труда с выраженной отраслевой сегментацией, рынок труда диффузного типа); по степени устойчивости рыночных структур (рынок труда с устойчивой и неустойчивой сегментной структурой); по степени напряженности рыночных сегментов (рынок труда с высоким и низким уровнями напряженности в его сегментах); по эластичности труда (рынок труда с эластичным и неэластичным спросом на труд).
3.	Ключевые модели предложения труда (статические и динамические)	Важнейшие тренды развития рынков труда индустриальных стран и их интерпретация в терминах «предложение труда – спрос на труд». Статические модели предложения труда, учитывающие различия между отдыхом и производством внутри домохозяйства. Эффект замещения и эффект дохода. Изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы. Семейные модели предложения труда: «шовинистская» модель; модели типа «семейная функция полезности – семейное бюджетное ограничение»; прямые и кросс-эффекты замещения; модели типа «индивидуальная функция полезности – семейное бюджетное ограничение».
4.	Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели	Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции. Отраслевой спрос на труд. Эластичность замещения по заработной плате и кроссэластичности. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Эмпирические подходы к оцениванию спроса на труд.
	Занятость как основополагающая	Полная и эффективная занятость. Показатели эффективной занятости: уровень занятости

5.	характеристика рынка труда и объект социальной политики	<p>населения профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве; пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно-полезной деятельности; рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики; норма безработицы; показатель, связанный с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих.</p> <p>Нестандартные формы занятости. Вторичная занятость. Занятость как социальная проблема.</p>
6.	Теории занятости населения	<p>Классическая и неоклассическая теории. «Невидимая рука» А. Смита. Учение о разделении труда. Трактровка производительного труда. Роль и функции государства в экономике.</p> <p>Развитие трудовой теории стоимости в трудах А. Смита и Д. Рикардо. Учение Рикардо о заработной плате.</p> <p>Теория трех факторов производства Ж. Б. Сэя. Взгляды представителей классической школы на проблемы занятости.</p> <p>Основные идеи главного представителя неоклассического направления экономической теории А. Маршалла. Экономически эффективная занятость и ее показатели: уровень (коэффициент) занятости населения профессиональным трудом, уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве, оптимальность распределения населения по сферам общественно полезной деятельности, рациональность структуры распределения населения по профессиям, отраслям и секторам экономики, норма безработицы и ее соотношение с естественным уровнем безработицы. Социальная функция занятости.</p> <p>Активные программы государственной службы занятости: содействие в трудоустройстве, ярмарки вакансий, содействие временному трудоустройству, создание и сохранение рабочих мест, межтерриториальное распределение рабочей силы, содействие развитию самозанятости и предпринимательства, профессиональное обучение безработных граждан, социальная поддержка трудящихся инвалидов.</p> <p>Оценка эффективности политики занятости.</p>
7.	Демографическая составляющая функционирования рынка труда.	<p>Динамика численности возрастного состава населения России.</p> <p>Воспроизводство населения.</p> <p>Миграция населения и ее причины.</p> <p>Виды миграции.</p> <p>Внешняя трудовая миграция.</p> <p>Отраслевое движение рабочей силы.</p> <p>Территориальное перемещение рабочей силы.</p> <p>Межрайонная миграция.</p> <p>Тенденции миграционных процессов.</p> <p>Влияние и учет демографических факторов в</p>

		регулировании рынка труда. Трудовая мобильность.
8	Механизм регулирования рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда.	Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах. Предложение труда как объект государственного регулирования. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда и ее функции. Социальное партнерство: сущность, предпосылки и условия возникновения. Социальное партнерство как система регулирования социальнотрудовых отношений. Роль государства в системе социального партнерства. Социальное партнерство в России. Негосударственные структуры содействия занятости населения. Поддержка предпринимательства и самозанятости населения как одно из направлений регулирования рынка труда. Первичный и вторичный территориальные рынки труда как основные элементы механизма его регулирования. Перемещение рабочей силы на внутрифирменном рынке труда. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ.

6.2.3. Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда.
2.	Виды, сегменты и гибкость рынка труда	Виды, сегменты и гибкость рынка труда.
3.	Ключевые модели предложения труда (статические и динамические)	Ключевые модели предложения труда (статические и динамические).
4.	Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели	Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции. Отраслевой спрос на труд. Эластичность замещения по заработной плате и кроссэластичности. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочном периоде.
	Занятость как	Занятость как основополагающая характеристика

5.	основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики	рынка труда и объект социальной политики
6.	Теории занятости населения	Теории занятости населения.
7.	Демографическая составляющая функционирования рынка труда.	Демографическая составляющая функционирования рынка труда.
8	Механизм регулирования рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда.	Механизм регулирования рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда.

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.	Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта (презентации)
2.	Виды, сегменты и гибкость рынка труда	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта (презентации), дискуссионные вопросы
3.	Ключевые модели предложения труда (статические и	Опрос, проблемно-аналитические задания, подготовка и защита информационного проекта

	динамические)	
4.	Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели	Опрос, проблемно-аналитические задание, подготовка и защита индивидуального творческого задания (презентации), тест
5.	Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта (презентация), кейс
6.	Теории занятости населения	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта (презентации), дискуссионные вопросы
7.	Демографическая составляющая функционирования рынка труда.	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта (презентации), дискуссионные вопросы, тест
8	Механизм регулирования рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда.	Опрос, проблемно-аналитические задания, защита информационного проекта (презентации), дискуссионные вопросы

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. Основные категории экономики труда.
2. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.
3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда.
4. Индекс средней ожидаемой продолжительности жизни.
5. Экономически активное население.
6. Рабочая сила.
7. Условия покупки и продажи рабочей силы.
8. Потенциальная рабочая сила.
9. Два основных подхода к формированию стоимости товара.
10. Экономические отношения, возникающие в результате взаимодействия труда с другими факторами производства.
11. Сущность и формы проявления рынка труда.
12. Рынок труда и воспроизводство рабочей силы.
13. Стадии процесса воспроизводства рабочей силы, формирование рабочей силы, распределение, обмен и использование.
14. Структура рынка труда: субъекты, экономические программы, рыночный механизм (спрос, предложение, цена рабочей силы, конкуренция), безработица и связанные с ней выплаты и пособия, рыночная инфраструктура.
15. Механизм и особенности функционирования рынка труда
16. Виды рынка труда: ориентированный на территориальное движение рабочей силы; ориентированный на внутрифирменное движение рабочей силы.
17. Модели рынка труда: американская, японская, шведская, российская.
18. Сегментация рынка труда по различным критериям: по стабильности трудовых

отношений (ядро, периферия и безработные); по степени государственного воздействия на рынок (контролируемый и неконтролируемый); скрытый рынок труда (официальный и неофициальный).

19. Сегментация рынка труда по полу, возрасту, здоровью и уровню квалификации.
20. Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени.
21. Гибкость процедур найма и увольнения.
22. Гибкость в управлении издержками.
23. Понятие и сущность гибкой занятости.
24. Важнейшие тренды развития рынков труда индустриальных стран и их интерпретация в терминах «предложение труда – спрос на труд».
25. Базовая статическая модель предложения труда Л.Роббинса: выбор между участием и не участием в рабочей силе и понятие резервной заработной платы; выбор часов работы; изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы и дохода, не связанного с трудовой деятельностью.
26. Статические модели предложения труда, учитывающие различия между отдыхом и производством внутри домохозяйства.
27. Эффект замещения и эффект дохода.
28. Изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы.
29. Семейные модели предложения труда: «шовинистская» модель
30. Базовая динамическая модель предложения труда с экзогенной заработной платой.
31. Классификация издержек производства на труд.
32. Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции.
33. Отраслевой спрос на труд.
34. Эластичность замещения по заработной плате и кроссэластичности.
35. Правила Маршалла.
36. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара.
37. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда.
38. Спрос на труд в долгосрочном периоде.
39. Эмпирические подходы к оцениванию спроса на труд.
40. Занятость как экономическая категория.
41. Принципы занятости.
42. Полная и эффективная занятость.
43. Показатели эффективной занятости: уровень занятости населения профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;
44. Пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно-полезной деятельности;
45. Рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики;
46. Норма безработицы; показатель, связанный с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих.
47. Нестандартные формы занятости.
48. Вторичная занятость.
49. Занятость как социальная проблема..
50. Классическая и неоклассическая теории.
51. Трактовка производительного труда.
52. Роль и функции государства в экономике.
53. Развитие трудовой теории стоимости в трудах А. Смита и Д. Рикардо.
54. Учение Рикардо о заработной плате.
55. Теория трех факторов производства Ж. Б. Сэя.
56. Взгляды представителей классической школы на проблемы занятости.
57. Основные идеи главного представителя неоклассического направления экономической теории А. Маршалла.

58. Политика занятости на федеральном и региональном уровнях.
59. Сущность и цели государственной политики занятости.
60. Принципы и основные направления политики занятости.
61. Роль работодателя в обеспечении занятости населения.
62. Экономическая функция занятости.
63. Экономически эффективная занятость и ее показатели
64. Активные программы государственной службы занятости
65. Оценка эффективности политики занятости.
66. Динамика численности возрастного состава населения России.
67. Воспроизводство населения.
68. Миграция населения и ее причины.
69. Виды миграции.
70. Внешняя трудовая миграция.
71. Отраслевое движение рабочей силы.
72. Территориальное перемещение рабочей силы.
73. Межрайонная миграция.
74. Тенденции миграционных процессов.
75. Влияние и учет демографических факторов в регулировании рынка труда.
76. Трудовая мобильность.

Темы информационных проектов

1. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений.
2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда.
3. Рабочая сила. Условия покупки и продажи рабочей силы. Потенциальная рабочая сила.
4. Сущность и формы проявления рынка труда.
5. Рынок труда и воспроизводство рабочей силы.
6. Стадии процесса воспроизводства рабочей силы, формирование рабочей силы, распределение, обмен и использование.
7. Структура рынка труда: субъекты, экономические программы, рыночный механизм (спрос, предложение, цена рабочей силы, конкуренция), безработица и связанные с ней выплаты и пособия, рыночная инфраструктура.
8. Механизм и особенности функционирования рынка труда
9. Виды рынка труда: ориентированный на территориальное движение рабочей силы; ориентированный на внутрифирменное движение рабочей силы.
10. Модели рынка труда: американская, японская, шведская, российская.
11. Сегментация рынка труда по различным критериям: по стабильности трудовых отношений (ядро, периферия и безработные); по степени государственного воздействия на рынок (контролируемый и неконтролируемый); скрытый рынок труда (официальный и неофициальный).
12. Сегментация рынка труда по полу, возрасту, здоровью и уровню квалификации.
13. Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени.
14. Гибкость процедур найма и увольнения.
15. Гибкость в управлении издержками.
16. Важнейшие тренды развития рынков труда индустриальных стран и их интерпретация в терминах «предложение труда – спрос на труд».
17. Базовая статическая модель предложения труда Л.Роббинса: выбор между участием и не участием в рабочей силе и понятие резервной заработной платы; выбор часов работы; изменение предложения труда при изменении ставки заработной платы и дохода, не связанного с трудовой деятельностью.
18. Статические модели предложения труда, учитывающие различия между отдыхом и

производством внутри домохозяйства.

19. Эффект замещения и эффект дохода.
20. Семейные модели предложения труда: «шовинистская» модель
21. Базовая динамическая модель предложения труда с экзогенной заработной платой.
22. Классификация издержек производства на труд.
23. Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции. Отраслевой спрос на труд.
24. Эластичность замещения по заработной плате и кроссэластичности.
25. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Эмпирические подходы к оцениванию спроса на труд.
26. Занятость как экономическая категория. Принципы занятости. Полная и эффективная занятость. Показатели эффективной занятости: уровень занятости населения профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;
27. Пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно-полезной деятельности;
28. Рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики;
29. Норма безработицы; показатель, связанный с оптимизацией профессионально-квалификационной структуры работающих.
30. Нестандартные формы занятости. Вторичная занятость. Занятость как социальная проблема..
31. Трактовка производительного труда.
32. Роль и функции государства в экономике.
33. Развитие трудовой теории стоимости в трудах А. Смита и Д. Рикардо.
34. Учение Рикардо о заработной плате.
35. Теория трех факторов производства Ж. Б. Сэя.
36. Взгляды представителей классической школы на проблемы занятости.
37. Основные идеи главного представителя неоклассического направления экономической теории А. Маршалла.
38. Политика занятости на федеральном и региональном уровнях.
39. Сущность и цели государственной политики занятости.
40. Принципы и основные направления политики занятости.
41. Роль работодателя в обеспечении занятости населения.
42. Экономическая функция занятости.
43. Экономически эффективная занятость и ее показатели
44. Активные программы государственной службы занятости
45. Оценка эффективности политики занятости.
46. Динамика численности возрастного состава населения России.
47. Воспроизводство населения.
48. Миграция населения и ее причины.
49. Виды миграции. Внешняя трудовая миграция.
50. Отраслевое движение рабочей силы. Территориальное перемещение рабочей силы. Межрайонная миграция. Тенденции миграционных процессов.
51. Влияние и учет демографических факторов в регулировании рынка труда.
52. Трудовая мобильность.

Проблемно-аналитические задания

Задача 1

Объем произведенной на предприятии за год продукции составил 200 тыс. т.

Рассчитайте показатели производительности труда, основываясь на данных, представленных в таблице:

Категория	Численность, чел.	Годовой фонд рабочего времени одного работника, ч
Рабочие, в т. ч.:		
основные	100	1 712
вспомогательные	50	1 768
Руководители	15	1 701
Специалисты	10	1 701
Служащие	5	1 768

Решение

Производительность труда характеризуется показателями выработки и трудоемкости.

1. Рассчитываем показатели выработки:

а) выработка на одного производственного (основного) рабочего

$$ПТ = К / Ч = 200 / 100 = 2 \text{ тыс. т/чел.};$$

б) выработка на одного рабочего

$$ПТ = К / Ч = 200 / (100 + 50) = 1,333 \text{ тыс. т/чел.};$$

в) выработка на одного работающего

$$ПТ = К / Ч = 200 / (100 + 50 + 15 + 10 + 5) = 1,111 \text{ тыс. т/чел.}$$

2. Рассчитываем показатели трудоемкости:

а) трудоемкость технологическая

$$Т = З_{тр} / В = 100 \cdot 1\,712 / 200 = 0,856 \text{ чел.}\cdot\text{ч/т};$$

б) трудоемкость производственная

$$Т = З_{тр} / В = (100 \cdot 1\,712 + 50 \cdot 1\,768) / 200 = 1,298 \text{ чел.}\cdot\text{ч/т};$$

в) трудоемкость полная

$$Т = З_{тр} / В = (100 \cdot 1\,712 + 50 \cdot 1\,768 + 15 \cdot 1\,701 + 10 \cdot 1\,701 + 5 \cdot 1\,768) / 200 = 1,555 \text{ чел.}\cdot\text{ч/т.}$$

Задача 2

Тарифная ставка рабочего V разряда составляет 19 руб./ч. Продолжительность рабочего дня – 7 ч. Количество рабочих дней в месяце – 20. Норма выработки – 20 деталей за смену. Фактическая выработка за месяц – 460 деталей.

Рассчитайте заработок рабочего за месяц:

а) при простой повременной системе оплаты труда;

б) повременно-премиальной системе оплаты труда (премия составляет 10 % от тарифа);

в) прямой сдельной оплате труда (расценка за одну деталь – 7,2 руб.);

г) сдельно-премиальной системе оплаты труда (премия – 0,5 % от сдельного заработка за каждый процент превышения нормы выработки);

д) сдельно-прогрессивной системе оплаты труда (повышающий коэффициент – 1,8).

Решение

Вычислим заработок рабочего:

а) $З = Т_{ст} \cdot t = 19 \cdot 7 \cdot 20 = 2\,660 \text{ руб.};$

б) $З = Т_{ст} \cdot t = (1 + p / 100) = 19 \cdot 7 \cdot 20 (1 + 10 / 100) = 2\,926 \text{ руб.};$

в) $З = Р \cdot Ч \cdot В_{ф} = 7,2 \cdot 460 = 3\,312 \text{ руб.};$

г) для определения размера премии нужно рассчитать процент превышения фактической выработки над плановой:

$$(460 - 400) / 400 \cdot 100 = 15 \%,$$

$$З = Р \cdot Ч \cdot В_{ф} + П = 7,2 \cdot 460 + 7,2 \cdot 460 \cdot (15 \cdot 0,5 / 100) = 3\,560,4 \text{ руб.};$$

д) при сдельно-прогрессивной системе нужно рассчитать размер повышенной расценки:

$$P_{п} = P_{о} \cdot Ч_{к} = 7,2 \cdot 1,8 = 12,96 \text{ руб.},$$

$$З = P_{о} \cdot Ч_{Впл} + (Вф - Впл) \cdot P_{п} = 7,2 \cdot 400 + (460 - 400) \cdot 12,96 = 3\,657,6 \text{ руб.}$$

Задача 3

Численность промышленно-производственного персонала предприятия, чел., по категориям составляет:

Основные рабочие	930
Вспомогательные рабочие	340
Руководители	120
Служащие	70
Специалисты	185

Рассчитайте производительность труда одного рабочего и одного работающего, если за год выпущено продукции на 750 млн руб.

Задача 4

Технологическая трудоемкость изделия – 1,5 чел.·ч/шт. Годовой фонд рабочего времени для одного работника – 1 750 ч. Рассчитайте полную трудоемкость, если численность работников, чел., по категориям следующая:

Основные рабочие	50
Вспомогательные рабочие	25
Руководители	15
Специалисты	8
Служащие	2

Задача 5

Литейный цех имеет в своем составе 2 участка. Продукция 1-го участка – слитки металла. Продукция 2-го участка – металлическая посуда. Численность персонала цеха – 156 чел.

Рассчитайте производительность труда по цеху, используя следующие данные:

Участок	Выпуск продукции	Себестоимость единицы продукции, руб.
1-й	5 000 т	8 000
2-й	18 000 шт.	45

Задача 6

На вновь созданном предприятии решается вопрос о выборе формы оплаты труда. При повременной форме оплаты труда предприятию необходимо использовать труд 100 рабочих. Годовой фонд рабочего времени одного рабочего 1 768 ч. Тарифная ставка составляет 20 руб./ч. При сдельной форме оплаты труда расценка за единицу продукции устанавливается в размере 10 руб.

Постройте график зависимости заработной платы в расчете на единицу продукции от объема выпуска и определите, какая форма оплаты труда предпочтительнее при объеме производства 100, 200, 300, 400 тыс. ед. продукции?

Задача 7

На одном из участков цеха работает 10 рабочих, которые производят 11 000 деталей при норме 10 000 деталей в месяц. Применяется сдельно-премиальная система оплаты труда.

Расценка за единицу продукции – 5 руб. За каждую произведенную сверх нормы деталь доплата составляет 0,5 руб.

В связи с необходимостью увеличить объем выпуска на предприятии требуется производить не менее 12 000 деталей. Увеличение выпуска можно достигнуть за счет интенсификации труда путем введения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда. При этом применяется следующая шкала:

Выполнение плана, %	100,1–110	110,1–115	свыше 115
Повышающий коэффициент	1,1	1,3	1,7

Оправдано ли введение этой системы оплаты, если дополнительная прибыль от увеличения выпуска составляет 30 тыс. руб.?

Кейс № 1. Рынок труда и уровень жизни населения России на период 2017–2019 гг.

Прочитайте кейс и ответьте на вопросы.

«...Определяющими факторами для развития рынка труда в среднесрочной перспективе будут являться нарастающие демографические ограничения, обусловленные сокращением численности населения трудоспособного возраста. Особенно сильное влияние на численность рабочей силы будет оказывать сокращение численности в возрастах 20—34 и 50—59 лет. Сокращение населения в трудоспособном возрасте приведет к снижению численности рабочей силы. Учитывая, что в средних возрастах уровень участия в рабочей силе уже довольно высокий, то в целях сглаживания негативных демографических последствий предполагается некоторое увеличение экономической активности в отдельных возрастах (в том числе предпенсионном). В итоге численность рабочей силы снизится на 1,2 млн человек — с 72,7 млн человек в 2016 г. до 71,5 млн человек в 2019 г. (сокращение населения трудоспособного возраста за этот период составит 3,7 млн человек) (табл. 1).

Таблица 1

Численность населения в трудоспособном возрасте

	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2019 г. к 2015 г.
Численность населения трудоспособного возраста, млн человек	83,7	82,8	81,9	81,2	-3,7
Отклонение от предыдущего года	(- сокращение, + прирост)				
Трудоспособный возраст, тыс. человек, в том числе:					
Возраст 20—34 лет	-892	-920	-1 060	-1 107	-3 980
Возраст 35—49 лет	353	441	599	636	2 029

Возраст 50—59 лет	-439	-534	-584	-573	-2 130
-------------------	------	------	------	------	--------

В условиях ограниченных возможностей для развития и модернизации производств и медленного роста экономики безработица в течение 2016—2017 гг. не будет иметь ярко выраженную динамику и стабилизируется на уровне 2015 г. — 5,9% от рабочей силы (табл. 2). В 2018 году по мере восстановления экономики безработица начнет снижаться и к 2019 г. составит 5,7% от рабочей силы.

Таблица 2

Рабочая сила

	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2019 г. к 2015 г.
Численность рабочей силы, млн человек	72,7	72,3	72,0	71,5	—1,2
Отклонение от предыдущего года	-101	-310	-375	-436	-1 222
Численность занятых в экономике, млн человек	68,4	68,1	67,8	67,4	—1,0
Общая численность безработных по методологии МОТ, млн человек	4,3	4,3	4,2	4,1	-0,2

В варианте базовый+ на фоне умеренного роста экономики и более благоприятной внешней конъюнктуры снижение безработицы начнется в 2017 г., и к 2019 г. ее уровень составит 5,7% от рабочей силы.

Численность занятого населения будет сокращаться медленнее, чем в базовом варианте, и к 2019 г. составит 67,5 млн человек.

В целях повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения он будет увеличен с 1 июля 2017 г. на прогнозный уровень инфляции.

В части оплаты труда предполагается, что обязательства по доведению заработной платы отдельных категорий персонала (врачи, средний и младший медицинский персонал, преподаватели вузов, работники науки и культуры) до целевых уровней, закрепленных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г., будут выполнены не позднее 2018 г. и в базовом и в базовом+ вариантах прогноза.

В 2019 году предполагается сохранение достигнутых соотношений (заработной платы целевых категорий к доходу от трудовой деятельности в соответствующем регионе).

Во внебюджетном секторе по мере восстановления экономики рост заработной платы в прогнозный период будет ускоряться. В этих условиях реальная заработная плата в целом по экономике за 2016—2019 гг. увеличится на 4,4%. При этом за счет целевых категорий работников бюджетной сферы пик роста придется на 2018 г.

В условиях более высоких темпов роста экономики и благоприятной внешнеэкономической конъюнктуры, заложенных в основу варианта базовый+, работодатели будут иметь возможность для повышения заработной платы. В результате

темпы роста заработной платы во внебюджетном секторе будут расти более высокими темпами, чем в базовом варианте прогноза.

Реальная заработная плата в целом по экономике в 2016—2019 гг. в условиях варианта базовый+ увеличится на 8,1%, почти компенсировав снижение в 2015 г. В 2017—2019 годах страховая пенсия и фиксированная выплата к ней будут индексироваться в соответствии с нормами Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ „О страховых пенсиях” с 1 февраля на индекс роста потребительских цен за прошедший год.

В течение всего прогнозного периода в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2015 г. № 385-ФЗ „О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий” пенсионерам, осуществляющим трудовую деятельность, страховая пенсия и фиксированная выплата к ней будут выплачиваться без учета индексации. В случае прекращения пенсионером трудовой деятельности выплата пенсии осуществляется с учетом всех произведенных индексаций.

В январе 2017 г. дополнительно предусмотрена единовременная выплата всем пенсионерам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации, в размере 5 тыс. руб. В целом за 2016—2019 гг. среднегодовой размер пенсии вырастет в номинальном выражении на 14%. В варианте базовый+ в условиях более высоких темпов роста экономики в 2018—2019 гг. возможно проведение дополнительного увеличения размера страховых пенсий в пределах роста доходов Пенсионного фонда Российской Федерации.

Реальные располагаемые денежные доходы населения в 2017 г. выйдут в область положительных значений — рост составит 0,2%.

Поддержку доходам будет оказывать динамика социальных трансфертов, что связано, во-первых, с индексацией пенсий на отчетный уровень инфляции, во-вторых, с предусмотренной в 2017 г. единовременной выплатой. В 2018—2019 годах ускорению реальных располагаемых доходов будут способствовать динамика реальной заработной платы и постепенное увеличение доходов от предпринимательской деятельности в условиях восстановления экономики: в 2019 г. рост реальных располагаемых доходов оценивается на уровне 0,8%.

Ожидается, что в условиях постепенного восстановления доходов, роста реальной заработной платы население будет постепенно отказываться от сберегательной модели поведения. Склонность населения к сбережению снизится с 15,4% в 2015 г. до 13% в 2019 г. В результате оборот розничной торговли, как и доходы, вернется к росту в 2017 г. (увеличение на 0,6%) с последующим ускорением до 1,8% к 2019 г.

В целом за прогнозный период оборот розничной торговли вырастет на 3,6%. При этом среднегодовые темпы роста оборота торговли непродовольственными товарами в этот период будут на 0,3 процентных пункта опережать рост оборота торговли продовольственными товарами и составят 1,4%. Среднегодовые темпы роста платных услуг населению в 2017—2019 гг. составят 1,3%.

Позитивные тенденции в экономике, более высокая динамика реальной заработной платы, предусмотренные в варианте базовый+, обеспечат более существенное, чем в базовом варианте, ускорение темпов роста реальных располагаемых денежных доходов населения (до 2,2% в 2019 г.). В целом за 2017—2019 гг. доходы увеличатся на 5,3%. Более позитивная динамика доходов обеспечит более быстрое восстановление потребительской активности. В результате склонность населения к сбережению снизится существенно, чем в базовом варианте (до 12,3% в 2019 г.), при одновременном ускорении прироста оборота розничной торговли до 2,7—3,5% в 2018—2019 гг.



Рис. 1. Трехфазный экономический цикл

Кроме того, поддержку розничному товарообороту будет оказывать более значительное, чем в базовом варианте, восстановление потребительского кредитования. Низкая база IV квартала 2015 г., обусловленная снижением стоимости продуктов питания, включенных в состав потребительской корзины, и низкий уровень инфляции в начале 2016 г. оказали влияние на динамику величины прожиточного минимума. По результатам первого полугодия 2016 г. величина прожиточного минимума выросла на 0,3%. В целом за 2016 г. величина прожиточного минимума на душу населения оценивается на уровне 9962 руб., прирост составит 2,7%.

Прогноз величины прожиточного минимума на 2017—2019 гг. рассчитан с учетом потребительской корзины, установленной в соответствии с Федеральным законом от 3 декабря 2012 г. № 227-ФЗ „О потребительской корзине в целом по Российской Федерации”. В 2018 году в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации предусмотрена актуализация потребительской корзины, что приведет к увеличению ее стоимости.

По оценке Минтруда России, повышение составит 5 подп. В целом за 2016—2019 гг. величина прожиточного минимума увеличится на 22,3%. В условиях варианта базовый*- величина прожиточного минимума будет несколько выше и увеличится за 2016—2019 гг. на 22,6%. При продолжающемся сокращении реальных располагаемых доходов населения уровень бедности в 2016 г. вырастет до 13,9%.

С учетом динамики доходов населения уровень бедности в 2017 г. сохранится на уровне 2016 г. С учетом увеличения стоимости потребительской корзины в 2018 г. доля бедного населения несколько увеличится, а в 2019 г. — вновь вернется к уровню 2016—2017 гг. В варианте базовый+ в результате более высоких темпов роста доходов населения уровень бедности к 2019 г. снизится до 13,3%...» .

Вопросы и задания

1. Какие тенденции вы можете выделить в части численности населения и рабочей силы на период 2017—2019 гг.?
2. Какими определяющими будут факторы для развития рынка труда в среднесрочной перспективе?
3. Какие меры предусматриваются в числе поддержки доходов населения?
4. Почему ожидается, что население будет постепенно отказываться от сберегательной модели поведения?

5. Как результаты прогноза численности населения и рабочей силы могут оказать влияние на прогноз развития национальной экономики?

Вопросы для дискуссии

1. Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах.
2. Исторический опыт регулирования рынка труда.
3. Государственное регулирование рынка труда.
4. Государственное регулирование спроса на труд.
5. Предложение труда как объект государственного регулирования.
6. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда и ее функции.
7. Социальное партнерство: сущность, предпосылки и условия возникновения.
8. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений.
9. Роль государства в системе социального партнерства.
10. Социальное партнерство в России.
11. Международная организация труда как мировой центр трипартизма.
12. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях в регулировании международного рынка труда.
13. Методы работы МОТ и основные сферы деятельности.
14. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ.
15. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.

Типовые тесты

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 (заработной 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

6. Являются основными участниками рынка труда (несколько вариантов ответа):

- а) работодатель
- б) государство
- в) работник
- г) организация, предприятие

7. 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

8. Российская модель рынка труда ближе:

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

9. 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

10. 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

11. 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

12. Снижению уровня безработицы способствует:

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

13. 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

14. 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

15. 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

16. 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

17. 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

18. Эта безработица чаще всего возникает в курортных городах:

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

19. 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

20. Главный участник рынка труда:

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

21. Реализация взаимодействия на рынке труда происходит так:
а) посредством обмена на основе спроса и предложения
б) за счёт эффективного использования рабочей силы
в) за счёт ограниченности экономических ресурсов
г) посредством вложения капиталов с целью последующего получения прибыли

22. Выберите, что такое рынок труда:
а) продажа трудовых вакансий
б) спрос фирм на работников
в) система социально – трудовых отношений
г) аукцион трудовых затрат

23. Что из данного не относится к основным механизмам рынка труда?
а) Предложение
б) Профессиональная переподготовка
в) Спрос
г) Рыночная цена трудовых услуг

24. Форма материального вознаграждения это:
а) Рента
б) Процент по вкладу
в) Заработная плата
г) Ставка заработной платы

25. Работник стремится получить максимум дохода, и готов посвятить свое свободное сверхурочную работу. Эта ситуация увеличивает предложение труда и называется так:
а) “Эффект доход”
б) “Замещающий эффект”

26. Выберите лишнее слово:
а) Труд
б) безработица
в) предпринимательские способности
г) капитал
д) земля

27. Отметьте, что из данного относится к неэкономическим последствиям безработицы:
а) повышение конкуренции на рынке труда
б) рост числа правонарушений
в) недополученный выпуск продукции
г) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем.

28. Экономически активное население это(несколько вариантов ответа):
а) Все население страны
б) Безработных, не ищущих работу
в) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней
г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход

29. Определите главную составную часть трудовых ресурсов:
а) работники
б) предприниматели

- в) наемная рабочая сила
- г) все население страны

30. Выберите, являются ли верными данные утверждения о трудовом договоре:

А. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Б. Условия договора могут быть изменены в одностороннем порядке.

- а) верно только А
- б) верны оба суждения
- в) верно только Б
- г) оба суждения неверны

Тест по модулю демография

1. Демография — это наука, изучающая:

- а) взаимосвязь воспроизводства населения с экономикой
- б) этнические образования, их происхождение, состав, расселение, культурно-бытовые особенности
- в) численность, территориальное размещение и состав населения

2. Назовите основные направления демографии.

- а) расовый и этнический состав
- б) численность и динамика населения
- в) городской и сельский типы расселения

3. Какое из определений понятия «демография» верно?

- а) описание народа (племени)
- б) описание населения
- в) наука о человеке

4. Зарождение науки демографии связано с именем (в тесте укажите верный ответ).

- а) Аристотель
- б) Ж.-Ж.Руссо
- в) Дж. Граунт

5. Кто 1-м употребил в научной литературе термин «демография»?

- а) К. Бернулли
- б) А. Гийяр;
- в) Платон

6. В работах, какого ученого заложены основы концепции демографического перехода?

- а) А. Ландри
- б) Г.Ф. Кнапп
- в) А. Депарсье

7. Кто обосновал 1-ую в истории теорию народонаселения?

- а) Конфуций
- б) Т. Мальтус
- в) Дж. Риччоли

8. Кто является разработчиком правил организации и проведения переписи

населения?

- а) А. Кетле
- б) Р.Пирл
- в) А.Сови

9. Кто из российских ученых стал инициатором 1-ой в стране переписи населения?

- а) М.Ломоносов
- б) П. Семенов-Тянь –Шанский
- в) В.Вернадский

10. Какая страна стала пионером по внедрению мер, регулирующих воспроизводство населения?

- а) Индия
- б) США
- в) Франция

11. Где на общегосударственном уровне действует закон «одна семья — один ребенок»?

- а) Япония
- б) КНДР
- в) Китай

12. Что является главной целью государственной демографической политики при расширенном типе воспроизводства населения?

- а) снижение рождаемости
- б) повышение естественного прироста
- в) увеличение средней продолжительности жизни людей

13. Когда состоялась 1-ая перепись российского населения?

- а) 1897 г
- б) 1900 г
- в) 1920 г.

14. Каким образом осуществляется перепись населения?

- а) изучение документов ЗАГСов
- б) обход мест проживания и сбор информации
- в) заполнение анкет, высылаемых по почте

15. Какая периодичность законодательно установлена в России для проведения всеобщей переписи людей?

- а) раз в 5 лет
- б) раз в 10 лет
- в) раз в 20 лет

16. Какой метод, из перечисленных, используется в демографии?

- а) моделирования
- б) когорт
- в) самоидентификации

17. Народонаселение это:

- а) совокупность индивидов, относящихся к одному биологическому виду
- б) совокупность людей проживающих на отдельной территории или на планете в

целом

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). Итоговым 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.

8. *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>

3. Иванов С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Иванов С.Ю. — Москва: Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94683.html>

4. Соловарова Ю.Н. Демография : учебно-методическое пособие / Соловарова Ю.Н.. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. — 108 с. — ISBN 978-5-7882-2578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/100527.html>

8.2 *Дополнительная учебная литература:*

1. Борисова А.А. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие / Борисова А.А. — Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2017. — 112 с. — ISBN 978-5-7782-3380-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/91464.html>

2. Лукинова, С. А. Правовое регулирование трудовых отношений в субъектах РФ : практикум / С. А. Лукинова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 102 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/69423.html>

3. Трудовой кодекс Российской Федерации / . — : Электронно-библиотечная система IPRbooks, 2016. — 226 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/1251.html>

4. Демография : практикум / . — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2019. — 91 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/99417.html>

8.3. *Периодические издания*

1. Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - <https://delo-press.ru/journals/staff/>
2. Кадровик.ру. - <http://www.rubo.ru/www.kadrovik.ru>

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

- www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система
- www.elibrary.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.