

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНЖЕНЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

УТВЕРЖДАЮ

И.о. проректора по учебной работе

_____ Василенко В.Н.

«30» мая 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
Бакалавр

Воронеж

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающегося в области профессиональной деятельности и сфере профессиональной деятельности:

07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности).

Дисциплина направлена на решение типов задач профессиональной деятельности (*информационно-аналитического; организационно-управленческого*) типа.

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки/специальности 38.03.03 Управление персоналом.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

| № п/п | Код компетенции | Наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|-------|-----------------|--|---|
| 1 | ПКв-1 | Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале | ИД1 _{ПКв-1} – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления |
| 2 | ПКв-6 | Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала | ИД2 _{ПКв-6} - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат |

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (показатели оценивания) |
|---|---|
| ИД1 _{ПКв-1} – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления | Знает: критерии классификации рынка труда; |
| | Умеет: принимать участие в анализе и структурировании информации с целью сегментации рынка труда; |
| | Владеет: навыками практического использования методов анализа состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала; |
| ИД2 _{ПКв-6} - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат | Знает: назначение рынка образовательных услуг как инфраструктурного элемента рынка труда; |
| | Умеет: проводить исследование и выявлять тенденции рынка образовательных услуг в аспекте организации обучения персонала; |
| | Владеет: осуществлять выбор удовлетворения потребности организации в обучении персонала на основе результатов исследования рынка образовательных услуг. |

3. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина относится к *части, формируемой участниками образовательных отношений* Блока 1 ООП. Дисциплина является обязательной к изучению.

Изучение дисциплины основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися дисциплин

Введение в профессию

и в процессе прохождения учебной практики, ознакомительной практики.

Дисциплина является предшествующей для изучения дисциплин:

Подбор и оценка персонала

Основы организации труда

Этика делового общения

Основы управленческого консультирования

Основы кадровой политики и кадрового планирования

Анализ и проектирование рабочих мест

Подбор и оценка персонала

Кадровые риски и их оценка

Управленческий учет и учет персонала

Лидерство и формирование команды

Технологии управления развитием персонала

Договорная деятельность

а также производственной - технологической (проектно-технологической), производственная - преддипломной практик.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы.

| Виды учебной работы | Всего ак. ч | Распределение трудоемкости по семестрам, ак. ч |
|---|-------------|--|
| | | 2 |
| Общая трудоемкость дисциплины | 72 | 72 |
| Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия: | 37 | 37 |
| Лекции | 18 | 18 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | - | - |
| Практические занятия | 18 | 18 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | 18 | 18 |
| Консультации текущие | 0,9 | 0,9 |
| Вид аттестации (зачет) | 0,1 | 0,1 |
| Самостоятельная работа: | 35 | 35 |
| Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 7,2 | 7,2 |
| Подготовка к практическим занятиям | 9 | 9 |
| Реферат | 10 | 10 |
| Другие виды самостоятельной работы | 8,8 | 8,8 |

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

5.1 Содержание разделов дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела (указываются темы и дидактические единицы) | Трудоемкость раздела, ак.ч |
|-------|-----------------------------------|---|----------------------------|
| 1 | Теоретические аспекты рынка труда | Понятие и основные теории рынка труда: функции, компоненты и критерии классификации рынка труда. Сегментация рынка труда. Механизм функционирования рынка труда | 13,6 |
| 2 | Спрос и предложение на | Спрос и предложение на рынке труда, гибкость и | 13,6 |

| | | | |
|---|--|---|------|
| | рынке труда | мобильность. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования. Предложение труда: сущность, формы, модели. | |
| 3 | Инфраструктура рынка труда | Рынок образовательных услуг, как инфраструктурный элемент рынка труда. Механизм функционирования рынка образовательных услуг. Исследование и выявление тенденций рынка образовательных услуг в аспекте обучения персонала организации. Критерии выбора образовательной организации с целью обучения персонала с учетом полезности и риска инвестиций в образование. | 11,3 |
| 4 | Исследование рынка труда в рамках разработки стратегии привлечения персонала | Методы анализа состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала в контексте целей и задач организации. | 19,1 |
| 5 | Занятость и безработица. Государственное регулирование рынка труда. | Занятость как экономическая категория. Характеристика занятости трудовых ресурсов. Понятия «безработица» и «безработный». Демография и миграция трудовых ресурсов. Государственная система управления трудовыми ресурсами и регулирование рынка труда. Социальные гарантии. | 13,4 |
| | <i>Консультации текущие</i> | | 0,9 |
| | <i>Зачет</i> | | 0,1 |

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Лекции, ак. Ч | Практические занятия, ак. ч | СРО, ак. ч |
|-------|--|---------------|-----------------------------|------------|
| 1 | Теоретические аспекты рынка труда | 4 | 4 | 5,6 |
| 2 | Спрос и предложение на рынке труда | 4 | 4 | 5,6 |
| 3 | Инфраструктура рынка труда | 3 | 3 | 5,3 |
| 4 | Исследование рынка труда в рамках разработки стратегии привлечения персонала | 3 | 3 | 13,1 |
| 5 | Занятость и безработица. Государственное регулирование рынка труда. | 4 | 4 | 5,4 |
| | <i>Консультации текущие</i> | | 0,9 | |
| | <i>Зачет</i> | | 1 | |

5.2.1 Лекции

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тематика лекционных занятий | Трудоемкость, ак. ч |
|-------|--|---|---------------------|
| 1 | Теоретические аспекты рынка труда | Понятие и основные теории рынка труда: функции, компоненты и критерии классификации рынка труда. Сегментация рынка труда. Механизм функционирования рынка труда | 4 |
| 2 | Спрос и предложение на рынке труда | Спрос и предложение на рынке труда, гибкость и мобильность. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования. Предложение труда: сущность, формы, модели. | 4 |
| 3 | Инфраструктура рынка труда | Рынок образовательных услуг, как инфраструктурный элемент рынка труда. Механизм функционирования рынка образовательных услуг. Исследование и выявление тенденций рынка образовательных услуг в аспекте обучения персонала организации. Критерии выбора образовательной организации с целью обучения персонала с учетом полезности и риска инвестиций в образование. | 3 |
| 4 | Исследование рынка труда в рамках разработки стратегии привлечения персонала | Методы анализа состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала в контексте целей и задач организации. | 3 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5 | Занятость и безработица. Государственное регулирование рынка труда. | Занятость как экономическая категория. Характеристика занятости трудовых ресурсов. Понятия «безработица» и «безработный». Демография и миграция трудовых ресурсов. Государственная система управления трудовыми ресурсами и регулирование рынка труда. Социальные гарантии. | 4 |
|---|---|---|---|

5.2.2 Практические занятия

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Тематика практических занятий | Трудоемкость, ак. ч |
|-------|--|---|---------------------|
| 1 | Теоретические аспекты рынка труда | Понятие и основные теории рынка труда: функции, компоненты и критерии классификации рынка труда. Сегментация рынка труда. Механизм функционирования рынка труда | 4 |
| 2 | Спрос и предложение на рынке труда | Спрос и предложение на рынке труда, гибкость и мобильность. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования. Предложение труда: сущность, формы, модели. | 4 |
| 3 | Инфраструктура рынка труда | Рынок образовательных услуг, как инфраструктурный элемент рынка труда. Механизм функционирования рынка образовательных услуг. Исследование и выявление тенденций рынка образовательных услуг в аспекте обучения персонала организации. Критерии выбора образовательной организации с целью обучения персонала с учетом полезности и риска инвестиций в образование. | 3 |
| 4 | Исследование рынка труда в рамках разработки стратегии привлечения персонала | Методы анализа состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала в контексте целей и задач организации. | 3 |
| 5 | Занятость и безработица. Государственное регулирование рынка труда. | Занятость как экономическая категория. Характеристика занятости трудовых ресурсов. Понятия «безработица» и «безработный». Демография и миграция трудовых ресурсов. Государственная система управления трудовыми ресурсами и регулирование рынка труда. Социальные гарантии. | 4 |

5.2.3 Лабораторный практикум - не предусмотрен

5.2.4 Самостоятельная работа обучающихся

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Вид СРО | Трудоемкость, ак. ч |
|-------|--|---|---------------------|
| 1 | Теоретические аспекты рынка труда | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 1,5 |
| | | Подготовка к практическим занятиям | 2,3 |
| | | Подготовка к тестированию | 1,8 |
| 2 | Спрос и предложение на рынке труда | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 1,5 |
| | | Подготовка к практическим занятиям | 2,3 |
| | | Подготовка к тестированию | 1,8 |
| 3 | Инфраструктура рынка труда | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 1,4 |
| | | Подготовка к практическим занятиям | 2,1 |
| | | Подготовка к тестированию | 1,8 |
| 4 | Исследование рынка труда в рамках разработки стратегии привлечения персонала | Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 1,4 |
| | | Домашнее задание | 10 |
| | | Подготовка к тестированию | 1,7 |
| 5 | Занятость и безработица. Государст- | Проработка материалов по лекциям, | 1,4 |

| | | | |
|--|-----------------------------------|------------------------------------|-----|
| | венное регулирование рынка труда. | учебникам, учебным пособиям | |
| | | Подготовка к практическим занятиям | 2,3 |
| | | Подготовка к тестированию | 1,7 |

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Для освоения дисциплины обучающийся может использовать:

6.1 Основная литература

1. Рынок труда : учебник и практикум для вузов (гриф УМО ВО)/ Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 253 с. <https://urait.ru/bcode/536536>

2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов (гриф УМО ВО)/ Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 263 с. <https://urait.ru/bcode/537611>

3. Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов (гриф УМО ВО) / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 214 с. <https://urait.ru/bcode/544758>

6.2 Дополнительная литература

1. Поварич, И. П. Рынок труда : учебное пособие / И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Кузнецова. — Кемерово : КемГУ, 2019. — 291 с. <https://e.lanbook.com/book/135224>

2. Рынок труда : учебное пособие / составители Т. Ю. Калошина, А. В. Черепанов. — Новосибирск : НГАУ, 2019. — 265 с. <https://e.lanbook.com/book/172312>

3. Орлова, Н. В. Образование и рынок труда : учебное пособие / Н. В. Орлова. — Липецк : Липецкий ГПУ, 2022. — 148 с. <https://e.lanbook.com/book/317141>

Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда : учебное пособие для вузов (гриф УМО ВО)/ Е. С. Кубишин. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 154 с. <https://urait.ru/bcode/543750>

5. Алиев, И. М. Экономика труда : учебник и практикум для вузов (гриф УМО ВО) / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 521 с. <https://urait.ru/bcode/542523>

6.3 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

Освоение закрепленных за дисциплиной компетенций осуществляется посредством изучения теоретического материала на лекциях, выполнения практических работ. Учебно-методический комплекс дисциплины размещен в Электронной информационно-образовательной среде ВГУИТ <http://education.vsu.ru/>.

6.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

| Наименование ресурса сети «Интернет» | Электронный адрес ресурса |
|--|---|
| Научная электронная библиотека | https://www.elibrary.ru/defaultx.asp |
| Образовательная платформа «Юрайт» | https://urait.ru/ |
| ЭБС «Лань» | https://e.lanbook.com/ |
| АИБС «МегаПро» | https://biblos.vsu.ru/MegaPro/Web |
| Сайт Министерства науки и высшего образования РФ | http://minobrnauki.gov.ru |
| Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «ВГУИТ» | http://education.vsu.ru |

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

При изучении дисциплины используется программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: ЭИОС университета, в том числе на базе программной платформы «Среда электронного обучения ЗКЛ».

При освоении дисциплины используется лицензионное и открытое программное обеспечение

| Программы | Лицензии, реквизиты подтверждающего документа |
|---|---|
| Adobe Reader XI | (бесплатное ПО) https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html |
| Альт Образование | Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» |
| Microsoft Windows 8 | Microsoft Open License |
| Microsoft Windows 8.1 | Microsoft Windows Professional 8 Russian Upgrade Academic OPEN 1 License No Level#61280574 от 06.12.2012 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license |
| Microsoft Office Professional Plus 2010 | Microsoft Open License Microsoft Office Professional Plus 2010 Russian Academic OPEN 1 License No Level #48516271 от 17.05.2011 г. https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license |
| Microsoft Office 2007 Standart | Microsoft Open License Microsoft Office 2007 Russian Academic OPEN No Level #44822753 от 17.11.2008 https://www.microsoft.com/ru-ru/licensing/licensing-programs/open-license |
| Libre Office 6.1 | Лицензия № AAA.0217.00 с 21.12.2017 г. по «Бессрочно» (Включен в установочный пакет операционной системы Альт Образование 8.2) |

Справочно-правовые системы

| Программы | Лицензии, реквизиты подтверждающего документа |
|--|--|
| Справочные правовая система «Консультант Плюс» | Договор о сотрудничестве с «Информсвязь-черноземье», Региональный информационный центр общероссийской сети распространения правовой информации Консультант Плюс № 8-99/RD от 12.02.1999 г. |

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Ауд. 2. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Проектор Epson EB-W9 2500 Переносное оборудование, экран, ноутбук Lenovo, акустическая система BEHRINGER B208D; Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Ауд. 248. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, лабораторных и практических занятий, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (для всех направлений и специальностей): Компьютер ASUS; Коммутатор D-Link DES-1008D; Принтер HP Laser Jet 1018; Интерактивная доска Activboard; переносные колонки активные Microlab SOLO.

Ауд. 427а. Помещение (Учебная аудитория) для самостоятельной работы обучающихся: Компьютер Intel Core Duo E5300, сетевой коммутатор для подключения к компьютерной сети (Интернет), ноутбук Lenovo, ноутбук Asus D541NAGQ335T, ноутбук

Samsung 300Ci5-241OM 2.3, ноутбук HP AMD, ноутбук Acer "17.3" Celeron N 3350/1, 1/2048/500/Intel/HD/WIN10, ноутбук DNS, Ноутбук Acer 15.6.

8 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Оценочные материалы (ОМ) для дисциплины (модуля) включают в себя:

- перечень компетенций с указанием индикаторов достижения компетенций, этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ представляются отдельным комплектом и **входят в состав рабочей программы дисциплины (модуля) в виде приложения.**

Оценочные материалы формируются в соответствии с П ВГУИТ «Положение об оценочных материалах».

ПРИЛОЖЕНИЕ
к рабочей программе

1. Организационно-методические данные дисциплины для очно-заочной формы обучения

1.1 Объемы различных форм учебной работы и виды контроля в соответствии с учебным планом

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы

| Виды учебной работы | Всего академических часов | Распределение трудоемкости по семестрам, часов |
|---|---------------------------|--|
| | | 3 |
| Общая трудоемкость дисциплины | 72 | 72 |
| Контактная работа в т. ч. аудиторные занятия: | 20,5 | 20,5 |
| Лекции | 8 | 8 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | - | - |
| Практические занятия | 12 | 12 |
| <i>в том числе в форме практической подготовки</i> | 12 | 12 |
| Консультации текущие | 0,4 | 0,4 |
| Вид аттестации (зачет) | 0,1 | 0,1 |
| Самостоятельная работа: | 51,5 | 51,5 |
| Проработка материалов по лекциям, учебникам, учебным пособиям | 29,3 | 29,3 |
| Подготовка к практическим занятиям | 7,2 | 7,2 |
| Реферат | 10 | 10 |
| Другие виды самостоятельной работы | 5 | 5 |

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

по дисциплине

РЫНОК ТРУДА

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

| № п/п | Код компетенции | Наименование компетенции | Код и наименование индикатора достижения компетенции |
|-------|-----------------|--|---|
| 1 | ПКв-1 | Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале | ИД1 _{ПКв-1} – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления |
| 2 | ПКв-6 | Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала | ИД2 _{ПКв-6} - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат |

| Код и наименование индикатора достижения компетенции | Результаты обучения (показатели оценивания) |
|---|---|
| ИД1 _{ПКв-1} – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления | Знает: критерии классификации рынка труда; |
| | Умеет: принимать участие в анализе и структурировании информации с целью сегментации рынка труда; |
| | Владеет: навыками практического использования методов анализа состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала; |
| ИД2 _{ПКв-6} - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат | Знает: назначение рынка образовательных услуг как инфраструктурного элемента рынка труда; |
| | Умеет: проводить исследование и выявлять тенденции рынка образовательных услуг в аспекте организации обучения персонала; |
| | Владеет: осуществлять выбор удовлетворения потребности организации в обучении персонала на основе результатов исследования рынка образовательных услуг. |

2 Паспорт оценочных материалов по дисциплине

| № п/п | Разделы дисциплины | Индекс контролируемой компетенции (или ее части) | Оценочные материалы | | Технология/процедура оценивания (способ контроля) |
|-------|--|--|--|------------|--|
| | | | наименование | №№ заданий | |
| 1 | Теоретические аспекты рынка труда | ПКв-1, ПКв-6 | Собеседование (вопросы к зачету) | 1-120 | Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено») |
| 2 | Спрос и предложение на рынке труда | | | | |
| 3 | Инфраструктура рынка труда | | Тест | | Компьютерное тестирование (процентная шкала) |
| 4 | Исследование рынка труда в рамках разработки стратегии привлечения персонала | | Собеседование (решение практических задач) | | Проверка преподавателем (Отметка в системе «зачтено – не зачтено») |
| 5 | Занятость и безработица. Государственное регулирование рынка труда. | | Кейс-задания (ситуационные задания) | | Проверка преподавателем (Уровневая шкала) |

| | | | | | |
|--|--|--|---------|--|--|
| | | | Реферат | | Проверка преподавателем (отметка в системе «зачтено – не зачтено») |
|--|--|--|---------|--|--|

3 Оценочные материалы для промежуточной аттестации.

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Аттестация обучающегося по дисциплине/практике проводится в форме тестирования и предусматривает возможность последующего собеседования (зачета, экзамена).

3.1 Банк заданий

ПКв-1 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале (ИД1ПКв-1 – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления)

| № задания | Тестовое задание с выбором одного правильного ответа |
|-----------|---|
| 1 | Конъюнктура рынка труда - это а) соотношение работников на предприятии к работникам, не занятым в производстве; б) соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. в) соотношение жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы |
| 2 | Инфраструктура рынка труда призвана а) регулировать отношения между работодателями и наёмными работниками по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наёмных работников на рынке труда. б) регулировать отношения между наёмными работниками по поводу цены рабочей силы, условий труда, подготовки и переподготовки работников, а также организовать и регулировать процессы защиты прав работодателей и наёмных работников на рынке труда. в) регулировать отношения между работодателями и наёмными работниками. |
| 3 | Продавцы на рынке труда – это а) работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду); б) трудовые коллективы или отдельные предприниматели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется; в) работники, приобретающие рабочую силу. |
| 4 | Покупатели - это а) работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду); б) работодатели, которые могут самостоятельно решать, сколько и каких работников им требуется; в) работники, предлагающие и приобретающие рабочую силу. |
| 5 | Конечной целью рынка труда является: а) удовлетворение профессионально - трудовых и жизненных интересов экономически активного населения, включая социальную защиту, и обеспечение народного хозяйства нужными ему кадрами; б) достижение максимально полной и минимально прерывной занятости, с учетом потребности в частичной рабочей неделе, скользящем графике рабочего дня; в) нет верного ответа. |
| 6 | Наемные работники – это а) самая многочисленная часть субъектов рынка труда; б) люди, не имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду - рабочей силы; в) нет верного ответа; г) оба ответа верны. |
| 7 | Работодатели – это а) работники, предлагающие свою рабочую силу (способность к труду); б) люди, имеющие средств производства, живущие за счет продажи своих способностей к труду - рабочей силы. в) люди, работающие самостоятельно и постоянно нанимающие на работу одного и более человек. |
| 8 | Трудовой потенциал– это а) категория, отражающая единство возможностей и условий реализации способностей; б) категория, отражающая единство способностей совокупного работника, а также возможностей и |

| | |
|----|--|
| | условий реализации этих способностей; в) категория, отражающая способность работника приобретать новые знания и умения |
| 9 | Профессиональная трудоспособность: а) способность к квалифицированному труду определенной профессии, т. е. к конкретному виду труда, требующему специальной подготовки. б) определяется образовательным уровнем, уровнем профессионального мастерства; в) способность к труду |
| 10 | Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) а) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей. б) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг. в) цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. |
| 11 | Цена рабочей силы – это а) потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг; б) цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы; в) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей. |
| 12 | Полная занятость – это а) спрос на экономически целесообразные места, удовлетворенный соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы; б) степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. |
| 13 | Сезонная безработица это: а) вызывается сезонным характером некоторых работ; б) вызывается изменением, с одной стороны, потребительского спроса на товары, с другой – изменением структуры производства, которое реагирует на изменение потребительского спроса. |
| 14 | Технологическая безработица: а) вызывается сезонным характером некоторых работ; б) безработица, которая вызывается ситуацией, понуждающей людей искать другую работу; в) безработица, в которой в результате научно-технического прогресса, появления новой высокопроизводительной техники резко возрастает производительность труда работников, часть из них становится излишней, которая «выбрасывается» на рынок труда |
| 15 | Спрос на труд определяется: а) как выраженное работниками желание и возможность работать на условиях, которые действуют на рынке труда в данный период времени; б) как количество труда, которое работодатель желает использовать в данный период времени за определенную ставку заработной платы; в) как способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности. |
| 16 | Каковы основные направления персонал-маркетинга? а) Определение потребности в персонале; б) Разработка требований к аттестации персонала; в) Расчет плановых затрат на адаптацию персонала; |
| 17 | Какова цель адаптации работника в организации? а) освоение поведения, совокупности требований, норм, правил поведения, определяющих роль человека в коллективе, а также включение работника в производственные отношения; б) включение работника в систему внутриорганизационных отношений, занятие в ней одновременно несколько позиций; в) усвоение работником определенных целей, нормы поведения; |
| 18 | Что понимается под использованием персонала? а) деятельность, направленная на развитие способностей работников с целью их постоянного роста и прогресса; б) комплекс мероприятий, направленных на обеспечение условий для наиболее эффективной реализации творческого и физического трудового потенциала работников; в) стратегическое планирование и управление работниками. |
| 19 | В чем недостатки внешних источников поиска и найма работников на вакантные рабочие места? а) ухудшение морального климата среди давно работающих; б) угроза накопления сложных личных взаимоотношений работников. |
| 20 | Что предусматривает профессиональный аспект адаптации работника в организации? а) постепенная доработка трудовых способностей (профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества, т.п.); б) сотрудник получает информацию о системе деловых и личностных взаимоотношений в коллективе; в) растет подготовленность сотрудника к восприятию и реализации нововведений (технического или организационно-экономического характера). |
| 21 | Государственные учреждения, негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации и фонды и др., обеспечивающие наиболее эффективное |

| | |
|----|---|
| | <p>взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда - это _____?</p> <p>а) инфраструктура рынка труда; б) система управления рынком труда; институциональная среда</p> |
| 22 | <p>Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей— это?</p> <p>а) рынок труда; б) инфраструктура рынка труда в) занятость</p> |
| 23 | <p>Целесообразная деятельность людей по производству товаров и услуг, связанная с расходом их физической и умственной энергии для удовлетворения собственных и общественных потребностей - это?</p> <p>а) Труд б) Занятость в) Производство</p> |
| 24 | <p>Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости:</p> <p>а) рабочая сила; б) труд; в) занятость</p> |
| 25 | <p>Население в трудоспособном возрасте, занятое и не занятое в общественном производстве – это?</p> <p>а) трудовые ресурсы б) рабочая сила в) экономически активное население</p> |
| 26 | <p>Совокупность знаний, умений, навыков, мотивационных установок, свидетельствующий о физических, интеллектуальных и психологических качествах и способностях человека – это ?</p> <p>а) человеческий капитал; б) социальный капитал в) трудовой потенциал</p> |
| 27 | <p>Взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы) – это ?</p> <p>а) механизм рынка труда б) конъюнктура рынка труда в) инфраструктура рынка труда</p> |
| 28 | <p>Предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, вступающей на рынке труда в качестве товара, покупателю данного специфического товара – работодателю за определенную ставку заработной платы и на определенный период времени – это?</p> <p>а) предложение труда (рабочей силы) б) спрос на труд</p> |
| 29 | <p>Изменение количества часов работы, т. е. предложения труда, в ответ на изменение совокупного дохода при неизменных ставке заработной платы и предпочтениях называется _____?</p> <p>а) эффектом дохода б) рентабельностью в) эффектом замещения</p> |
| 30 | <p>Изменение предложения труда в ответ на изменение ставки заработной платы при постоянном доходе называется</p> <p>а) эффектом замещения б) эффектом дохода в) рентабельностью</p> |
| 31 | <p>Различные профессиональные ассоциации и объединения являются ___ источниками покрытия потребности в персонале</p> <p>а) Внешними б) внутренними</p> |
| 32 | <p>Какая фаза воспроизводства рабочей силы включает подготовку работника к труду, в школе, в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации, на стажировках</p> <p>а) фаза формирования б) фаза распределения в) фаза использования</p> |
| 33 | <p>Часть населения, включающая в себя занятых общественно полезной деятельностью, приносящей доход, и безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней – это?</p> <p>а) экономически активное население б) трудовые ресурсы в) рабочая сила</p> |
| 34 | <p>Положительная абсолютная величина разницы между числом родившихся и числом умерших за определенный период времени (обычно за год) – это?</p> <p>а) естественный прирост населения б) естественная прибыль населения</p> |

| Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа | |
|--|---|
| 35 | В социально-трудовой сфере государство и органы местного самоуправления выполняют функции: а) создания условий для развития рыночных отношений; б) обеспечения полной занятости путем стимулирования сохранения и создания новых рабочих мест во всех секторах экономики, развития рабочей силы; в) разработку законов, юридических норм и правил г) обеспечение правопорядка; д) защиту всех субъектов рынка труда; е) функцию работодателя на государственных и муниципальных предприятиях; |
| 36 | Функционально - организационная структура рынка труда включает в себя а) принципы государственной политики в области занятости и безработицы; а) систему подготовки кадров; б) систему найма, контрактную систему; в) фонд поддержки безработных; г) систему адаптации трудовых ресурсов; д) систему деловой оценки е) биржи труда; |
| 37 | Какие возможности реализуются на рынке труда: а) свободного выбора профессии, отрасли и места деятельности; б) найма и увольнения при соблюдении норм трудового законодательства; в) независимой и экономически поощряемой миграции трудовых ресурсов между регионами, отраслями и профессионально - квалификационными группами; г) свободного движения заработной платы и других доходов при сохранении приоритета квалификации и образования, соблюдении установленного законом гарантированного минимума заработной платы, обеспечивающего прожиточный минимум, и регулировании верхнего предела доходов через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале; |
| 38 | Компонентами рынка труда являются: а) спрос на рабочую силу б) предложение рабочей силы, в) цена труда, г) конкуренция; д) безработица и социальные выплаты, связанные с ней |
| 39 | К трудоспособному населению относятся: а) мужчины в возрасте 16–64 лет; б) женщины в возрасте 16–59 лет; в) неработающие инвалиды 1 и 2 группы; г) неработающие лица трудоспособного возраста, получающие льготные пенсии или по старости. |
| 40 | Трудовой потенциал зависит от: а) численность трудоспособного населения; б) уровень общеобразовательной подготовки, уровень профессиональных знаний и опыта населения; в) трудовая творческая активность г) профессиональная и социальная ориентированность |
| 41 | В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть: а) трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда; б) трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется избыток предложения труда; в) равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению; г) теневой, когда не ведется учет спроса и предложения на рынке труда. |
| 42 | К макрофакторам формирования спроса на рабочую силу относятся: а) жесткость кредитно-денежной политики; б) свертывание убыточных производств; в) структурные изменения в производстве; г) возраст претендента на должность; д) ассортимент продукции предприятия. |
| 43 | К принципам занятости относятся: а) добровольность труда, б) свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду; в) ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость; г) комплексный подход к решению проблем занятости; |
| 44 | Какие этапы включает процесс подбора персонала? а) Оформление анкетных и автобиографических данных, б) проведение собеседования, профессиональное освидетельствование, в) План потребности в персонале, г) заявки линейных руководителей в кадровую службу, уточнение требований к кандидатам, поиск, отбор кадров; |
| Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности | |
| 45 | Установите соответствие между рынками труда |

| | |
|----|--|
| | <p>1.Асимметричные 2. Равновесные 3.Диверсифицированные</p> <p>А. Имеют существенные перекосы в соотношении контролируемого и неконтролируемого рынков труда, диспропорции в отраслевой и профессиональной структуре занятости Б. Отличается относительно развитыми структурами рынка труда в условиях регулируемого роста безработицы и стабилизации социально-трудовых отношений В. Характеризуются высокой степенью реструктуризации занятости и саморегуляции, относительно стабильным уровнем безработицы и сокращением регистрируемой безработицы</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 46 | <p>Установите соответствие между видами занятости</p> <p>1. Полная 2. Рациональная 3. Эффективная</p> <p>А. состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать, что соответствует наличию сбалансированности между спросом и предложением рабочей силы Б. занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны В. занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 47 | <p>Установите соответствие между видами государственной политики на рынке труда</p> <p>1. Активная 2. Пассивная</p> <p>А. субсидирование создания новых рабочих мест (как на существующих предприятиях, так и путем развития самозанятости); Б. страхование от безработицы</p> <p>1А, 2Б,</p> |
| 48 | <p>Установите соответствие между понятиями</p> <p>1. Трудовые ресурсы 2. Персонал организации 3. Человеческий капитал</p> <p>А. Население страны, обладающее физическим развитием и интеллектуальными (умственными) способностями, необходимыми для трудовой деятельности Б. работники (нанятые), отвечающие за небольшой результат труда на конкретном рабочем месте, инициатива поощряется, методы управления экономические В. люди как система имеющих и потенциальных особенностей (тип темперамента, эмоции, мотивация, ценности, идеи), знаний и навыков (включающих способность учиться и изменяться), отвечающие за конечный результат организации</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 49 | <p>Установите категории населения относящихся и не относящихся к трудовым ресурсам</p> <p>1. Относятся 2. Не относятся</p> <p>А. Фактически работающие пенсионеры и подростки моложе 16 лет Б. Учащиеся военных учебных заведений</p> <p>1А, 2Б</p> |
| 50 | <p>Установите соответствие между качественными составляющими трудового потенциала</p> <p>1. Психологическая 2.Социально-демографическая 3.Личностная</p> <p>А. Работоспособность Б. Пол и возраст В. Мотивированность</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 51 | <p>Установите соответствие между занятыми и безработными</p> <p>1. Занятые 2. Безработные</p> <p>А. лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период выполняли работу без оплаты на семейном предприятии Б лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период выполняют оплачиваемые общественные работы, получаемые через службы занятости</p> |

| | |
|--|--|
| | 1А, 2Б |
| 52 | <p>Установите соответствие между видами рынка труда</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вторичный 2. Первичный <p>А. Характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.</p> <p>Б. Характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью на режимах полного рабочего времени, высокой квалификацией и возможностью профессионального роста.</p> |
| | 1А, 2Б |
| 53 | <p>Установите соответствие между критериями сегментами рынка труда и категориями рабочей силы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. сегментация по демографическим признакам 2. сегментация по критерию социальной группы 3. сегментация по профессиональным признакам <p>А. Рынок труда пенсионеров</p> <p>Б. Рынок труда менеджеров</p> <p>В. Рынок труда научных работников</p> |
| | 1А, 2Б, 3В |
| 54 | <p>Установите соответствие между способами характеристики различных видов спроса на рынке труда</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. эффективный спрос 2. Потенциальный спрос <p>А. характеризуется численностью и структурой занятых в экономике разница между общим спросом и излишней занятостью</p> <p>Б. характеризуется наличием, движением и структурой свободных рабочих мест и вакантных должностей по различным признакам</p> |
| | 1А, 2Б |
| Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы | |
| 55 | <p>Население трудоспособного возраста составляет 85 млн чел., в т.ч. неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн чел., работающие подростки – 0,1 млн чел., работающие пенсионеры - 4,5 млн чел. Определите численность трудовых ресурсов.</p> <p>Ответ</p> <p>Численность трудовых ресурсов формируется из суммы численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте и работающих лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста (лица пенсионного возраста и подростки).</p> <p>$85 - 1,2 + 0,1 + 4,5 = 88,2$ млн чел.</p> |
| 56 | <p>Имеются данные на конец года по территории, тыс. чел.: численность населения – 146,7; экономически активное население – 66,7.</p> <p>Определить уровень экономически активного населения (ЭАН).</p> <p>Ответ</p> <p>Уровень ЭАН = численность ЭАН / численность населения</p> <p>$66,7/146,7 \cdot 100 = 45,5\%$</p> |
| 57 | <p>Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года — 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года — 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста — 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году — 1,6 млн. человек.</p> <p>Ответ:</p> <p>К лицам трудоспособного возраста относятся мужчины 16-64 года, женщины 16-59 лет.</p> <p>$70 - 0,2 + 2,0 - 1,6 = 70,2$ млн.чел.</p> |
| Кейс-задания (Ситуационные задания) | |
| 58 | <p>В стране происходит промышленный спад, в связи с чем на рынке рабочей силы возрастает конкуренция, что влияет на политику организаций при приеме на работу. Каковы в этом случае перспективы получения работы для выпускников учебных заведений?</p> <p>Выберите только один из предлагаемых ниже вариантов ответа</p> <p>А. В рамках правительственной стратегии повышения конкурентоспособности рабочей силы предлагается ввести новый «диплом с отличием» для тех выпускников, которые получают отличные оценки на выпускных государственных экзаменах, при этом не учитывать текущую успеваемость в процессе обучения. Предполагается, что такой диплом будет служить «знаком качества» для работодателей.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Это положительно скажется, т.к. в стране следует повышать уровень профессионального образования и обучения, чтобы иметь возможность выдерживать жесткий натиск со стороны иностранных конкурентов. 2. Выдача таких дипломов может понизить значение текущей успеваемости в процессе обучения. <p>Б. В свете новых правительственных мер по снижению промышленного спада выпускники, смогут получать кредиты на оплату своего дополнительного обучения.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Это положительное решение, т.к. для молодежи расширится круг возможностей получения образования, 2. Мера бесполезная, т.к. выпускников больше интересуют выгодные условия работы, нежели качество |

| | |
|--|--|
| | <p>программ обучения.</p> <p>В. Правительство намерено перераспределить средства, расходуемые в настоящее время на различные пособия безработным, в пользу единовременных выплат выпускникам учебных заведений. Такие выплаты должны вызвать у выпускников большую активность в поисках работы.</p> <p>1. Это верно, т.к. среди безработных много людей, которые могли бы найти работу, если бы действительно этого хотели.</p> <p>2. Предлагаемая схема может обернуться против выпускников (и не только них), которые не столь конкурентоспособны, как другие соискатели.</p> |
|--|--|

ПКв-6 Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала (ИД2ПКв-6 - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат)

| № задания | Тестовое задание с выбором одного правильного ответа |
|-----------|---|
| 59 | <p>Целенаправленное приобретение новых знаний и совершенствование имеющихся навыков и умений в рамках своей профессии/должности называется:</p> <p>а) повышение квалификации; б) переподготовка; в) обучение персонала;</p> |
| 60 | <p>Комплекс мер по профессиональному обучению, переподготовке и повышению квалификации – это система _____ персонала?</p> <p>а) развития; б) адаптации; в) продвижения</p> |
| 61 | <p>Перемещение людей в территориальном плане, в том числе и изменение места жительства – это?</p> <p>а) миграция; б) депопуляция; в) естественный прирост</p> |
| 62 | <p>Регулярные поездки к месту работы или учебы – это _____ миграция:</p> <p>а) постоянная; б) маятниковая; в) сезонная</p> |
| 63 | <p>Разница между числом прибывших и выбывших в населенный пункт определяется как ?</p> <p>а) миграционный прирост; б) естественный прирост; в) миграционная прибыль</p> |
| 64 | <p>Отношение миграционного прироста и численности населения за период – это коэффициент?</p> <p>а) интенсивности миграции; б) интенсивности прироста; в) экстенсивности миграции</p> |
| 65 | <p>Совокупность экономических отношений, складывающихся между производителями и потребителями по поводу купли-продажи услуг в области приобретения знаний, навыков и умений в процессе обмена называется?</p> <p>а) рынок образовательных услуг; б) образовательная среда; в) система образования</p> |
| 66 | <p>Помимо производителей и потребителей образовательных услуг в состав участников рыночных отношений в этой сфере входят службы занятости, _____, органы регистрации, лицензирования и аккредитации образовательных учреждений, образовательные фонды, ассоциации образовательных учреждений и предприятий, специализированные образовательные центры;</p> <p>а) биржи труда; б) департаменты труда; в) департаменты образования</p> |
| 67 | <p>Какова цель адаптации работника в организации?</p> <p>а) освоение поведения, совокупности требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе; б) включение работника в систему внутриорганизационных отношений, занятие в ней одновременно несколько позиций; в) усвоение работником определенных целей, нормы поведения; г) все ответы являются правильными.</p> |
| 68 | <p>Что такое повышение квалификации?</p> <p>а) реализация потребности в независимости и самовыражении; б) систематический процесс изменения поведения работника; в) целенаправленное приобретение новых знаний.</p> |
| 69 | <p>Что такое маркетинг персонала («персонал-маркетинг»)?</p> <p>а) это вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале;</p> |

| | |
|----|---|
| | б) приведение персонала в состояние, обеспечивающее выполнение стоящих перед ним задач. |
| 70 | Совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочих и личных потребностей в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода – это ? а) занятость; б) трудовая деятельность; в) рабочая сила |
| 71 | Что предусматривает профессиональный аспект адаптации работника в организации? а) постепенная доработка трудовых способностей (профессиональных навыков, дополнительных знаний, навыков сотрудничества, т.п.); б) сотрудник получает информацию о системе деловых и личностных взаимоотношений в коллективе; в) растет подготовленность сотрудника к восприятию и реализации нововведений (технического или организационно-экономического характера). |
| 72 | Занятость, обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения (перераспределения) и использования трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структуры, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещения на территории страны называется? а) Рациональной; б) Полной; в) полезной |
| 73 | Коэффициент трудоспособности всего населения равен отношению численности трудоспособного населения трудоспособного возраста к численности _____ ? а) всего населения; б) экономически активного населения; в) экономически неактивного населения; |
| 74 | Деятельность по созданию условий для заполнения вакансий у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам требованиям заказчика – это? а) рекрутинг; б) аутстаффинг; в) лизинг персонала |
| 75 | Совокупный спрос на рабочую силу количественно равен а) сумме лиц в трудоспособном возрасте, занятое или незанятое в собственном производстве б) сумме занятых и имеющих вакансии рабочих мест в) сумме лиц, ищущих работу и стоящих на учете в центре занятости |
| | Тестовые вопросы с выбором нескольких вариантов ответа |
| 76 | Что такое внутриорганизационная карьера? А) Последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации; Б) Вертикальное перемещение сотрудника в организации; В) Центростремительное движение работника к ядру, руководству организации; Г) перемещение работника между филиалами организации |
| 77 | На формирование рынка труда оказывают влияние следующие факторы: а) экономические б) социальные в) демографические г) политические д) экологические |
| 78 | Укрупнённо экономические факторы можно подразделить на подгруппы: а) финансовые б) производственные в) структурные г) организационные |
| 79 | К финансовым факторам относятся: а) динамика темпов инфляции б) инвестиционная активность в) оплата труда рабочих г) оборотные средства предприятия д) финансово-кредитная и налоговая политика |
| 80 | Что такое профессиональная ориентация работников в организации а) оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы б) создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников в) информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности г) освоение поведения, совокупности требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе |
| 81 | Экономически неактивное население — это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно: а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы; |

| | |
|--|--|
| | <p>б) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками и т.п.; в) фермеры и предприниматели, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью</p> |
| 82 | <p>Функциями рынка труда являются следующие: а) организация встречи работодателей и наемных работников; б) обеспечение конкуренции на рынке труда между работодателями и наемными работниками; в) установление равновесных ставок заработной платы; г) решение вопросов аттестации населения;</p> |
| 83 | <p>Совершенный рынок труда характеризуется следующими чертами: а) образует однородную совокупность; б) конкурентен; в) персонифицирован; г) обладает прозрачностью</p> |
| 84 | <p>К основным мерам активной государственной политики на рынке труда относятся: а) стимулирование государством инвестиций в экономику; б) организация переобучения и переквалификации безработных; в) развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах; г) содействие крупному предпринимательству; д) государственное кредитование работодателей по созданию рабочих мест определенным группам населения — молодежи, инвалидам;</p> |
| 85 | <p>К основным видам образовательных услуг принято выделять: а) высшее образование, среднее образование и т. д.; б) обучение в школах, в) курсы, программы повышения квалификации и дополнительного образования; учебники</p> |
| Тестовые вопросы на нахождение соответствия, выстраивание последовательности | |
| 86 | <p>Определите соответствие между преимуществами и недостатками проведения анализа рынка труда собственными силами компании 1. Преимущества 2. Недостатки А. Определение критериев выборки и формата предоставления данных с учетом специфики компании Б. Высокие квалификационные требования к специалисту, проводящему исследование (риск необъективности в сборе информации и интерпретации результатов)</p> <p>1А, 2Б</p> |
| 87 | <p>Установите последовательность фаз воспроизводства рабочей силы. 1. фаза формирования 2. фаза распределения 3. фаза использования</p> <p>1, 2, 3</p> |
| 88 | <p>Установите соответствие между сферами, в которых происходит процесс обмена рабочей силой 1. Сфера обращения товара — рабочая сила 2. Сфера производства 3. Рынок товара — рабочая сила А. Заключение договора о передаче права пользования способностью к труду работодателю Б. Реальный обмен функционирующей рабочей силой на зарплату В. Обмен потенциальной зарплаты на необходимые работнику товары и жизненные средства</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 89 | <p>Установите соответствие между видами рынка труда по критериям классификации 1. По уровню функционирования 2. По степени развития 3. По степени привлекательности А. внутренний и внешний Б. совершенный и несовершенный В. Первичный и вторичный</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 90 | <p>Установите соответствие между видами образовательных услуг: 1) по срокам оказания 2) по способу оплаты за обучения: 3) в зависимости от достижения обучающегося установленных образовательных уровней А. краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные; Б. за счет бюджетных средств, платные, частичное возмещение затрат; В. С получением документа установленного образца, без получения документа.</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 91 | <p>Установите последовательность этапов анализа отдельных аспектов рынка труда</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>1. Определение цели и задач исследования 2. Выбор методов исследования 3. Определение объема и критериев формирования выборки 4. Сбор информации 5. Обработка результатов 6. Интерпретация результатов</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> |
| 92 | <p>Установите соответствие между традиционными характеристиками образовательных услуг</p> <p>1. Неосвязаемость (нематериальность) 2) неотделимость услуги от источника 3) необходимость вовлеченности самого потребителя в процесс предоставления образовательных услуг невозможен без</p> <p>А. Потребитель образовательной услуги, обратившись в вуз, заранее имеет возможность лишь косвенно судить о качестве услуги и результате своего обучения на основе собственного прошлого опыта, мнения других потребителей, рекламных обращений Б. Образовательная услуга предоставляется в конкретном вузе, который реализует по сути уникальную, постоянно изменяющуюся образовательную программу В. разный уровень усилий студента приводит к разному результату оказания образовательной услуги.</p> <p>1А, 2Б, 3В</p> |
| 93 | <p>Установите правильный порядок подразделов отчета по исследованию рынка труда</p> <p>1. введение: задачи; период проведения, география; 2. объем и содержание выборки, источники информации; 3. описание методики сбора и анализа информации, термины и определения; 4. перечень обследованных должностей с указанием функционала и квалификационных требований; 5. основная часть (результаты): данные в виде сводных таблиц и иллюстраций (графиков, диаграмм), снабженных аналитическим комментарием; 6. заключение</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> |
| 94 | <p>Установите соответствие между видами безработицы:</p> <p>1. Институциональная 2. Циклическая</p> <p>А. Порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы Б. Возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемого экономическим кризисом</p> <p>1А, 2Б</p> |
| 95 | <p>Установите порядок организации обучения персонала на предприятии</p> <p>1. Исследование внутреннего рынка труда и выявление потребностей в обучении персонала 2. Формирование перспективных целей организации 3. Выявление проблемного поля 4. Определение методов обучения и разработка обучающей программы/Приглашение обучающей организации 5. Реализация программы 6. Оценка процесса обучения</p> <p>1, 2, 3, 4, 5, 6</p> |
| Задачи (задания) в 1-2 действия на разные формулы и процессы | |
| 96 | <p>Ситуация на рынке труда в России в 2022 г. характеризовалась следующими данными: численность экономически активного населения — 74 млн. человек; уровень фактической безработицы составил 7,7% экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы - 2,7%. Определите количество фактических и официально зарегистрированных безработных</p> <p>Ответ: Уровень безработицы – это отношение числа безработных к числу рабочей силы (сумма занятых и безработных), определённое в процентах Численность фактических (официально зарегистрированных) безработных = уровень безработицы * численность ЭАН/100 $74 \cdot 7,7 / 100 = 5,7$ млн чел. $74 \cdot 2,7 / 100 = 2,0$ млн чел.</p> |
| 97 | <p>Численность занятых в составе экономически активного населения — 85 млн. человек; численность безработных — 15 млн. человек. Определите уровень безработицы;</p> <p>Ответ: Уровень безработицы – это отношение числа безработных к числу рабочей силы (сумма занятых и безработных), определённое в процентах $15 / 85 \cdot 100 = 17,6\%$</p> |
| 98 | <p>Численность занятых 20 млн чел., безработных – 300 тыс. чел, трудоспособного населения 27 млн чел. Определите уровень безработицы.</p> <p>Ответ: Уровень безработицы – это отношение числа безработных к числу рабочей силы (сумма занятых и без-</p> |

| | работных), определённое в процентах $0,3/20+0,3 * 100\% = 1,5\%$ | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---------------------|------|---|-------|---|-------|---|---------|---|---------------------------|---|
| 99 | Среднегодовая численность населения города составляет 500 тыс. чел. За год прибыло 20 тыс. чел., сальдо миграции равно 121 тыс. чел. Определить валовую миграцию и коэффициент выбытия. Ответ: Валовая миграция -= число выбывших + число прибывших Сальдо миграции = число прибывших – число выбывших Число выбывших = 121+20 = 141 тыс.чел. Валовая миграция 141+20 = 161 тыс.чел. | | | | | | | | | | | | |
| Кейс-задания (Ситуационные задания) | | | | | | | | | | | | | |
| 100 | <p>В Сбербанке отсутствует квалификационная характеристика начальника кредитно-экономического отдела. Это препятствует правильному подбору кандидата на эту должность. Необходимо разработать квалификационную характеристику должности начальника кредитно-экономического отдела Сбербанка.</p> <p style="text-align: center;">Методические указания</p> <p>Квалификационная характеристика разрабатывается на основе Положения об организации, Положения о подразделении, где работает специалист, должностной инструкции и других регламентирующих документов.</p> <p>Квалификационная характеристика должна содержать права и обязанности специалиста и отвечать на следующие вопросы: должен быть, должен иметь, должен владеть, должен знать, должен иметь ясное представление.</p> <p>Ответ: Квалификационная характеристика начальника кредитно-экономического отдела Сбербанка представлена в виде следующей таблицы.</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Начальник кредитно-экономического <u>отдела</u> должен</th> <th style="width: 70%;">Права и обязанности</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>БЫТЬ</td> <td>способным управлять в <u>интересах банка</u> кредитными ресурсами, нести персональную ответственность за их использование; лидером <u>коллектива, эталоном</u> ответственности за принимаемые решения</td> </tr> <tr> <td>ИМЕТЬ</td> <td>выраженную склонность к комплексному анализу экономических последствий финансовых проектов и программ банка; высшее профессиональное образование, стаж работы по финансово-банковской деятельности на руководящих должностях не менее 3-х лет</td> </tr> <tr> <td>ЗНАТЬ</td> <td>законы, иные нормативные акты Российской Федерации, относящиеся к деятельности Сбербанка, ведомственные инструкции и нормативные документы; основы экономики и финансового менеджмента; перспективы развития финансово-банковской системы и стратегии направления Сбербанка; основы техники безопасности и противопожарной защиты</td> </tr> <tr> <td>ВЛАДЕТЬ</td> <td>эффективной технологией банковской деятельности; методами разработки и экономического обоснования различных финансовых программ; методами оценки стоимости имущества; методами и техникой переговоров; методами изучения ценных бумаг, инвестиций</td> </tr> <tr> <td>ИМЕТЬ ЯСНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ</td> <td>о механизме функционирования банковской системы, системы финансово-кредитных отношений, рынке ценных бумаг, механизме валютных торгов</td> </tr> </tbody> </table> | Начальник кредитно-экономического <u>отдела</u> должен | Права и обязанности | БЫТЬ | способным управлять в <u>интересах банка</u> кредитными ресурсами, нести персональную ответственность за их использование; лидером <u>коллектива, эталоном</u> ответственности за принимаемые решения | ИМЕТЬ | выраженную склонность к комплексному анализу экономических последствий финансовых проектов и программ банка; высшее профессиональное образование, стаж работы по финансово-банковской деятельности на руководящих должностях не менее 3-х лет | ЗНАТЬ | законы, иные нормативные акты Российской Федерации, относящиеся к деятельности Сбербанка, ведомственные инструкции и нормативные документы; основы экономики и финансового менеджмента; перспективы развития финансово-банковской системы и стратегии направления Сбербанка; основы техники безопасности и противопожарной защиты | ВЛАДЕТЬ | эффективной технологией банковской деятельности; методами разработки и экономического обоснования различных финансовых программ; методами оценки стоимости имущества; методами и техникой переговоров; методами изучения ценных бумаг, инвестиций | ИМЕТЬ ЯСНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ | о механизме функционирования банковской системы, системы финансово-кредитных отношений, рынке ценных бумаг, механизме валютных торгов |
| Начальник кредитно-экономического <u>отдела</u> должен | Права и обязанности | | | | | | | | | | | | |
| БЫТЬ | способным управлять в <u>интересах банка</u> кредитными ресурсами, нести персональную ответственность за их использование; лидером <u>коллектива, эталоном</u> ответственности за принимаемые решения | | | | | | | | | | | | |
| ИМЕТЬ | выраженную склонность к комплексному анализу экономических последствий финансовых проектов и программ банка; высшее профессиональное образование, стаж работы по финансово-банковской деятельности на руководящих должностях не менее 3-х лет | | | | | | | | | | | | |
| ЗНАТЬ | законы, иные нормативные акты Российской Федерации, относящиеся к деятельности Сбербанка, ведомственные инструкции и нормативные документы; основы экономики и финансового менеджмента; перспективы развития финансово-банковской системы и стратегии направления Сбербанка; основы техники безопасности и противопожарной защиты | | | | | | | | | | | | |
| ВЛАДЕТЬ | эффективной технологией банковской деятельности; методами разработки и экономического обоснования различных финансовых программ; методами оценки стоимости имущества; методами и техникой переговоров; методами изучения ценных бумаг, инвестиций | | | | | | | | | | | | |
| ИМЕТЬ ЯСНОЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ | о механизме функционирования банковской системы, системы финансово-кредитных отношений, рынке ценных бумаг, механизме валютных торгов | | | | | | | | | | | | |

3.2 Вопросы к зачету

ПКв-1 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале (ИД1ПКв-1 – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления)

Вопросы для зачета

| Номер вопроса | Текст вопроса |
|---------------|--|
| 101 | <p>Понятия «рынок труда», виды рынков труда.</p> <p>Ответ: Рынок труда - это система общественных экономических отношений, связанных с наймом и предложением труда, т.е. с его куплей и продажей, это также экономическое и географическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда, это также механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками, цена труда – это величина заработной платы наемного работника. Различают уровни, типы, формы, разновидности, а также сегменты рынка труда. По критерию пространственной сферы рынка труда применительно к условиям Российской Федерации</p> |

| | |
|-----|---|
| | <p>различают:</p> <ul style="list-style-type: none"> - федеральный рынок труда; - рынки труда федеральных округов; - республиканские, краевые, областные, районные рынки труда; - рынки труда крупнейших мегаполисов, городские; - сельские рынки труда. <p>По степени государственного воздействия различают контролируемый и неконтролируемый рынки труда.</p> <p>По критерию временных параметров различают текущий, перспективный, потенциальный и прогнозный рынки труда.</p> <p>По уровню функционирования различают: внутренний и внешний рынки труда.</p> <p>По уровню организации различают: организованный и неорганизованный рынки труда.</p> <p>Функционирование организованных рынков труда регулируется определенными нормативными актами.</p> <p>По степени развития различают: совершенный и несовершенный рынки труда.</p> <p>По степени привлекательности различают первичный и вторичный рынки труда.</p> <p>По степени эластичности различают гибкий рынок труда и жесткий рынок труда.</p> <p>Среди разновидностей выделяются также открытый и скрытый рынок труда, различают также легальный, нелегальный, в том числе и криминальный рынки труда.</p> |
| 102 | <p>Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура.</p> <p>Ответ:</p> <p>Основные элементы рынка труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> стороны рыночных отношений – работодателей и наемных работников (субъекты рынка труда); правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения на рынке труда; конъюнктура, спрос и предложение; конкуренция; мобильность на рынке труда; инфраструктура рынка; альтернативные формы занятости; система социальных гарантий и выплат для увольняемых и безработных, систему финансирования политики занятости. <p>Субъектами рынка труда являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> работодатели (объединения и союзы работодателей); наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников); государство в лице его уполномоченных органов власти различного уровня. |
| 103 | <p>Функции рынка труда</p> <p>Ответ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - общественное разделение труда. Рынок труда разграничивает наёмного работника и работодателя, распределяет наёмных работников по профессиям и квалификации, отраслям производства и регионам; - информационная функция. Рынок даёт участникам процесса купли-продажи товара “рабочая сила” информацию об условиях найма, уровне заработной платы, предложении рабочих мест и рабочей силы, качестве рабочей силы. Современный рынок труда, хоть и с некоторым запозданием, реагирует на изменения в ходе конкурентной борьбы, выявляет среднестатистические затраты на рабочую силу, дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы и информирует заинтересованных субъектов рынка; - посредническая функция. Рынок труда устанавливает связь между работодателями и наёмными работниками, которые выходят на рынок для удовлетворения взаимных интересов и потребностей в выгодных условиях купли - продажи товара “рабочая сила”. - воспроизводственная. Это основная функция рынка труда, который устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы. При этом удовлетворение спроса достигается за счёт расширения предложения, повышения качества и цены рабочей силы, которые находятся в постоянном движении и уравновешивают друг друга. Только на рынке действует закон стоимости и происходит общественное признание затрат труда на воспроизводство товара “рабочая сила” и его общественной полезности. - стимулирующая. Эта функция состоит в том, что рынок поворачивает экономику лицом к потребностям людей, делает всех участников конкурентного процесса материально заинтересованными в удовлетворении этих потребностей. С одной стороны, благодаря механизму конкуренции рынок труда стимулирует лучшее использование трудовых ресурсов с целью обеспечения развития и прибыльности производства. С другой стороны, он выдвигает требования к рабочей силе, стимулируя наёмных работников улучшать её качественные характеристики с целью эффективной реализации этого товара на рынке. - регулирующая. Рынок труда регулирует движение трудовых ресурсов в народном хозяйстве, понуждая предпринимателей иметь именно то количество работников и такой квалификации, которое обеспечивает прибыльность. Рынок труда регулирует излишки трудовых ресурсов, оптимальное размещение трудовых ресурсов, их эффективное использование. |
| 104 | <p>Сегментация рынка труда.</p> <p>Ответ:</p> <p>Каждый из рынков подразделяются на части, называемые сегментами. Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение.</p> <p>Сегментация рынка труда является важнейшей характеристикой его структуры, определяющей разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы.</p> <p>Сегментация рынков труда происходит</p> <p>По демографическим признакам:</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>рынок труда женщин (для него характерны возможные продолжительные перерывы в работе, снижение профессиональных способностей);</p> <p>рынок труда молодежи (его особенность – высокая мобильность, низкий уровень квалификации);</p> <p>рынок труда пенсионеров и лиц предпенсионного возраста (для него характерны низкая экономическая активность, невысокая производительность труда).</p> <p>По критерию социальной группы:</p> <p>рынок преимущественного физического труда (рабочие); рынок преимущественного умственного труда (служащие);</p> <p>рынок преимущественного творческого труда (научная и художественная интеллигенция);</p> <p>рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели);</p> <p>рынок крестьянского труда (включая фермеров).</p> <p>Дальнейшая сегментация рынка труда по профессиональным признакам в рамках вышеуказанных социальных групп может идти по уровню квалификации.</p> |
| 105 | <p>Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования.</p> <p>Ответ:</p> <p>На рынке труда спрос – это потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.</p> <p>Спрос на труд (обобщенный покупатель) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг.</p> <p>Кроме того, на совокупном и текущем рынках труда существует эффективный спрос на рабочую силу. Это расчетная величина, определяемая как разность между общим спросом и величиной излишней численности работников. Последняя количественно характеризует наличие во всех сферах производства работников, излишних с точки зрения экономической целесообразности.</p> <p>По признаку профессионально-квалификационного уровня нанимаемой рабочей силы обобщенно структуру спроса можно представить следующими группами: а) на квалифицированную рабочую силу; б) рабочую силу средней квалификации; в) рабочую силу низкой квалификации; г) неквалифицированную рабочую силу.</p> <p>К числу глобальных факторов расширения спроса на рабочую силу относится экономический рост, который предполагает не простое, а расширенное воспроизводство материальных благ, постоянное увеличение объемов выпускаемой продукции, наращивание капитальных вложений и постоянное вовлечение в сферу занятости дополнительных работников, т. е. расширение спроса на труд.</p> <p>К макрофакторам относятся также жесткость кредитно-денежной политики, свертывание убыточных производств, процессы приватизации и акционирования, структурные изменения в производстве.</p> <p>К числу факторов, определяющих объем, структуру и динамику спроса на микроуровне относятся спрос на производимую предприятием продукцию, ее прибыльная реализация, эффективность функционирования предприятия в конкурентной среде, которая измеряется нормой и массой получаемой прибыли.</p> |
| 106 | <p>Предложение труда: сущность, формы, модели.</p> <p>Ответ:</p> <p>Предложение рабочей силы состоит из занятых наемных работников и той части трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и возможностей использовать свое время. Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией, а также ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей.</p> <p>Если спрос на рабочую силу формируется на уровне организации (предприятия), т. е. на микроуровне, то предложение рабочей силы выступает на уровне отрасли или совокупности отраслей (например, промышленности в целом или на уровне национальной экономики), т. е. формируется как категория макроэкономическая. Но начинается формирование предложения рабочей силы с конкретного человека (индивидуума) и по этой причине имеет индивидуальный характер. Однако эта ситуация относится только к незанятым и активным безработным, ищущим работу, ибо предложение рабочей силы, уже находящейся в сфере занятости, имеет существенную специфику, связанную с особенностями внутрифирменного рынка труда.</p> <p>К совокупному объему предложения рабочей силы на рынке труда относится общая численность лиц наемного труда (занятых и незанятых), имеющих работу и ищущих ее. Объем реализованного предложения рабочей силы зависит от реального спроса на нее. Последний определяется количеством рабочих мест, имеющихся в наличии (высвобождаемых по тем или иным причинам и вновь создаваемых).</p> |
| 107 | <p>Труд, рабочая сила и трудовые ресурсы.</p> <p>Ответ:</p> <p>Трудовые ресурсы — это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве.</p> <p>Трудовые ресурсы — население обоих полов в трудоспособном возрасте (для мужчин в возрасте от 16 до 64 лет, для женщин — от 16 до 59 лет включительно), за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту на льготных условиях, а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике.</p> <p>Экономически активное население — это рабочая сила, т. е. та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Эта категория включает как занятое, так и часть незанятого (безработного) в общественном производстве населения.</p> |

| | |
|-----|--|
| | <p>Экономически неактивное население не входит в состав рабочей силы. К ЭНН относятся: учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях; лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях; лица, получающие пенсию по инвалидности;</p> <p>лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками; лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;</p> <p>другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.</p> |
| 108 | <p>Механизм рынка труда</p> <p>Ответ:</p> <p>Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы).</p> <p>Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • спрос на труд (рабочую силу), • предложение труда (рабочей силы), • цену труда (цену рабочей силы), <p>конкуренцию.</p> <p>Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма, т.е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.</p> |
| 109 | <p>Воспроизводство трудовых ресурсов</p> <p>Ответ:</p> <p>Воспроизводство трудовых ресурсов — это процесс возобновления количественных и качественных характеристик ЭАН, включающий фазы формирования, распределения (перераспределения) и использования.</p> <p>Фаза формирования трудовых ресурсов включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - естественное воспроизводство населения (носителей рабочей силы); <p>приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки;</p> <p>восстановление и развитие способностей к труду.</p> <p>Фаза распределения трудовых ресурсов включает распределение и перераспределение совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и регионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда.</p> <p>На отраслевое и региональное распределение трудовых ресурсов значительное влияние оказывают общественное разделение труда, достигнутый уровень развития производительных сил и общественных отношений.</p> <p>Фаза использования трудовых ресурсов включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; - обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовывать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей достойный доход работнику и членам его семьи. |
| 110 | <p>Условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда</p> <p>Ответ:</p> <p>Условия возникновения рынка труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> -юридическая свобода и способность собственника рабочей силы по своему усмотрению распоряжаться своими способностями к труду; -отсутствие у человека всего необходимого для ведения своего хозяйства как источника получения всех необходимых для жизни средств существования. При этом условии человек экономически вынужден продавать свою рабочую силу. -появление на рынке труда покупателя - предпринимателя который экономически вынужден выйти на рынок труда, чтобы купить предложенную для продажи способность к труду необходимых ему работников. <p>В современных условиях уже не идёт речь об абсолютном отсутствии каких либо средств или условий существования. Потребность в продаже своей рабочей силы возникает тогда, когда доход от других источников недостаточен для получения всех необходимых для жизни средств или когда индивидуум имеет другой, нематериальный, интерес к наёмному труду.</p> <p>Эффективное функционирование рынок труда возможно при выполнении ряда условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> полная самостоятельность и независимость продавца и покупателя рабочей силы в соединении с их экономической ответственностью; отношение субъектов на рынке труда - это отношение договоров и соглашений между равноправными партнёрами, которым присущ высокий уровень потенциальной мобильности; функционирование рынка труда тем эффективнее, чем активнее конкуренция между собственниками рабочей силы за право занятия рабочего места и работодателя за привлечение квалифицированной рабочей силы; должен существовать баланс между рабочими местами, совокупным предложением рабочей силы и денежной массой заработной платы; наёмные работники и работодатели для защиты своих интересов могут объединяться; должны активно проявляться рыночные мотивации поведения экономических субъектов на рынке труда; обязательным является установление общей рыночной среды в экономике. |
| 111 | <p>Конъюнктура рынка труда: понятие и типы</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Ответ:</p> <p>Конъюнктура рынка труда - это соотношение спроса и предложения в разрезе всех составляющих структуру рынка труда. Она складывается в зависимости от состояния экономики (спад или подъём); отраслевой структуры хозяйства; уровня развития технического базиса; благосостояния населения; развития рынка товаров, услуг, жилья, ценных бумаг; состояния социальной и производственной конъюнктуры и др. Кроме того, на неё оказывают влияние демографические, этносоциальные, политические, экологические и др. факторы.</p> <p>В зависимости от соотношения между спросом и предложением конъюнктура рынка труда может быть трёх типов:</p> <p>трудодефицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;</p> <p>трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется избыток предложения труда;</p> <p>равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.</p> <p>Текущая конъюнктура отечественного рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда, которые носят застойный характер, что сдерживает движение работников между предприятиями, секторами экономики.</p> |
|--|---|

ПКв-6 Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала (ИД2ПКв-6 - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат)

| Номер вопроса | Текст вопроса |
|---------------|--|
| 112 | <p>Инфраструктура рынка труда.</p> <p>Ответ:</p> <p>Совокупность учреждений и институтов содействия занятости в единстве с нормативно-правовой средой их деятельности, призванная обеспечить наиболее эффективный путь к сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, реализации права людей на труд и социальную защиту. Инфраструктура рынка труда понимают как государственные и негосударственные структуры содействия занятости, кадровые службы предприятий и фирм, общественные организации, нормативно-правовую и финансовую среду, которые обеспечивают нормальное функционирование рынка труда, наиболее эффективное взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы.</p> <p>Инфраструктура рынка труда как совокупность составляющих ее элементов и связей между ними функционирует в определенном политическом и социально-экономическом пространстве, подверженном влиянию факторов внешней и внутренней среды. Внешняя среда определяется макроэкономическими факторами (состояние бюджета страны, инвестиционная активность субъектов хозяйствования и их финансовое состояние, поведение продавцов и покупателей рабочей силы и тому подобное).</p> <p>Внутренняя среда инфраструктуры рынка труда определяется нормативно-правовыми условиями ее функционирования, распределением полномочий составных элементов, их взаимосвязями. В отличие от распространенного в теории и на практике подхода к рыночной инфраструктуре как совокупности элементов, обеспечивающих условия функционирования рынка, по нашему мнению, она представляет собой совокупность отношений, складывающихся между субъектами по поводу организации обмена услуг труда на эквивалентной основе. Совокупности же организационно-правовых форм и институтов, обеспечивающих взаимодействие нанятых рабочих и работодателей в процессе трудоустройства и проведения политики в сфере занятости, выступают только формами организации отношений на рынке труда.</p> |
| 113 | <p>Государственная политика и система государственного регулирования занятости.</p> <p>Ответ:</p> <p>Государственное регулирование занятости населения можно определить как совокупность принципов, методов и инструментов воздействия государства на процессы формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы, направленных на повышение эффективности ее функционирования и удержание безработицы в пределах социально допустимого уровня. В условиях формирования рыночной системы хозяйствования управление занятостью населения приобретает качественно новое содержание. Система государственного регулирования представляет собой сложный механизм, включающий комплекс разнообразных форм и методов воздействия государства на процессы занятости населения.</p> <p>По характеру влияния на трудовую деятельность методы государственного регулирования делятся на:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прямые. 2. Косвенные. <p>Политика занятости в условиях реформирования экономики сводится к объективной оценке и согласованию общественных и личных интересов участников производственных отношений и обоснованию путей наиболее эффективного использования физических и творческих способностей трудоспособного населения.</p> <p>Исходя из этих задач определены следующие функции регулирования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ориентирующая, состоящая в научно обоснованном выборе приоритетных целей, определении основных направлений развития занятости населения; - Социальная, которая заключается в определении общественных и личных потребностей граждан в различных видах общественно полезной деятельности и возможностей их удовлетворения; - Упреждающая, назначение которой состоит в предвидении и описании возможных негативных по- |

| | |
|-----|---|
| | следствий в сфере занятости и принятии тех или иных управленческих решений. |
| 114 | <p>Деятельность органов государственной службы занятости.</p> <p>Ответ:</p> <p>Структура Государственной службы занятости населения</p> <p>Государственная служба занятости населения включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров (Федеральная служба по труду и занятости); – органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие переданные им полномочия (территориальные Управления государственной службы занятости); – государственные учреждения службы занятости населения. <p>В соответствии с «Положением о Федеральной службе по труду и занятости», Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.</p> |
| 115 | <p>Монополия и Монопсония на рынке труда</p> <p>Ответ:</p> <p>На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. Так, на него оказывает сильное воздействие монопсония (монополия) покупателя. Монопсонисты (например, крупные фирмы, от которых зависит экономика многих мелких и даже крупных городов) могут диктовать цену труда в сторону ее понижения, если работникам больше некуда трудоустроиться, ибо количество предприятий в таких населенных пунктах невелико, что особенно ярко проявляется с переходом к рыночной экономике и сокращению большого количества государственных предприятий в России (в частности, военно-промышленного комплекса).</p> <p>На рынок труда оказывает влияние и монополия продавца рабочей силы. В данном случае монополистом может выступить какой-либо сильный профсоюз. Он может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда. При повышении зарплаты работодатель вынужден часть рабочих уволить или трудоустроить их через профсоюз (только членов профсоюза). Последний ограничивает прием новых членов в сам профсоюз. Подобные профсоюзы в некоторых странах создаются на отдельных предприятиях и являются закрытыми, например, в США профсоюзы каменщиков, стюардов, водопроводчиков (модель рынка труда с учетом деятельности профсоюзов).</p> <p>Но встречаются ситуации, когда силы работодателей и профсоюзов бывают равны, тогда взаимодействие спроса и предложения осуществляется по схеме, близкой к конкурентному рынку (модель двусторонней монополии). Центры подготовки и переподготовки рабочей силы осуществляют переподготовку, переквалификацию работников, обеспечивают повышение ее конкурентоспособности, оказывают помощь безработным в поиске работы. Существует ещё один компонент рынка труда - альтернативные виды деятельности. К ним можно отнести общественные работы (оплачиваемые), надомный труд, работы по контракту на определенный срок (выполнение определенного заказа), работа в фирмах временной занятости, трудоустройство несовершеннолетних граждан на временную работу и др. виды гибкой занятости. В отличие от традиционных систем организации труда, регулируемых коллективными договорами, гибкие виды занятости регулируются контрактами.</p> |
| 116 | <p>Особенности функционирования рынка труда.</p> <p>Ответ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца. 2) имеет место относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) по сравнению с рынком продовольственных товаров. 3) наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости, профессиональных союзов, объединений работодателей и т.д.) порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда. 4) высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда, переходом к контрактной системе найма и т.д.; 5) своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара. 6) для работника играет важную роль не денежные аспекты сделки, а именно: |
| 117 | <p>Занятость как экономическая категория.</p> <p>Ответ:</p> <p>Категорию занятости необходимо рассматривать с двух позиций.</p> <ul style="list-style-type: none"> - как экономическую категорию - как социально-экономическую категорию. <p>Характеристика занятости как экономической категории оправдана, если она исследуется непосредственно в процессе реализации ее в труде, где осуществляется соединение активной части населения со средствами производства, и занятость рассматривается в системе производственных отношений. Занятость отражает достигнутый уровень развития, вклад живого труда как реализованного фактора производства²⁷.</p> <p>Вместе с тем занятость есть характеристика общественного производства, под которым понимается совместная деятельность работников, обладающих определенным набором качеств, по преобразованию предметов труда. Таким образом, занятость представляет собой механизм реализации взаимосвязей работников в процессе производства, то есть выступает социально-экономической категорией, и ее</p> |

| | |
|------------|---|
| | <p>можно определить как социально-экономические отношения - соединения трудовых ресурсов со средствами производства.</p> |
| <p>118</p> | <p>Виды занятости. Ответ: в зависимости от количественных и качественных характеристик, различают занятость продуктивную (эффективную), полную, свободно избранная, неполную, скрытую, сезонную, маятниковую, периодическую и др.</p> <p>Продуктивная (эффективная) занятость - во-первых, это занятость, приносящая трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни. Во-вторых, это теоретическое понятие, подразумевающее использование рабочей силы без потерь, когда достигается наибольший материальный результат. В связи с подобным понятием уместно ставить вопрос о степени эффективности занятости как об отношении фонда рабочего времени занятых за вычетом потерь рабочего времени к фонду рабочего времени занятых.</p> <p>Полная занятость - это такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей.</p> <p>Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы, т.е. самому работнику.</p> <p>Неполная занятость представляет собой ситуацию, при которой общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.</p> <p>Скрытая занятость населения характеризуется тем, что определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей или предоставлением различных услуг населению (ремонт, строительство и т.д.) вне рамок официального их учета в качестве занятых.</p> <p>Сезонная занятость представляет собой периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий.</p> <p>Маятниковая занятость - это особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.</p> <p>Периодическая занятость - это вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом).</p> |
| <p>119</p> | <p>Понятия «безработица» и показатели безработицы Ответ: Безработица – это сложное социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не имеет работы и заработка. Согласно определению Международной организации труда (МОТ) безработный – это человек, который не имеет работы, ищет ее и готов приступить к работе немедленно.</p> <p>В зависимости от разнообразных причин и условий безработица может принимать различные формы и виды. Кратко остановимся на них.</p> <p>Фрикционная безработица. К фрикционным безработным относятся лица, ищущие новое применение своим способностям вследствие неудовлетворенности своим рабочим местом. Характеризуется затратами времени на поиск нового рабочего места, носит краткосрочный характер.</p> <p>Структурная безработица. Это результат несовпадения спроса и предложения на рынке труда в профессиональном, квалификационном или территориальном разрезе: либо структура рабочих мест не соответствует структуре рабочей силы, либо у работников нет навыков, которые нужны работодателю. Надо иметь в виду определенную разницу между структурной и фрикционной безработицей. Так, «фрикционные» безработные имеют все навыки для того, чтобы трудоустроиться, тогда как «структурные» безработные нуждаются в дополнительной подготовке, переобучении либо в перемене места жительства.</p> <p>Циклическая (конъюнктурная) безработица. Связана с циклическим характером развития рыночной экономики, возникает при падении совокупного спроса, в период рецессии и снижения ВВП.</p> <p>Сезонная безработица. Возникает вследствие сезонного характера труда в некоторых отраслях экономики (строительство, сельское хозяйство, туризм). Прогноз показателей сезонной безработицы можно определить с большой степенью точности.</p> <p>Безработица ожидания возникает вследствие больших перепадов в уровне заработной платы между отдельными фирмами преимущественно одной отрасли бизнеса. Работники в фирмах с более низкой заработной платой могут уволиться и некоторое время не работать, ожидая возможности занять вакантные места в фирмах с более высокой заработной платой.</p> <p>Технологическая безработица – вынужденная незанятость, порожденная высвобождением в результате ряда объективных процессов, происходящих на производстве, – смены технологий и реорганизации, изменения структуры управления.</p> <p>Безработица, связанная с затратами на рабочую силу, обусловлена слишком высоким уровнем затрат на труд, вынуждающих работодателей сокращать рабочие места.</p> <p>Институциональная безработица, порожденная институтами рыночной экономики (высокие пособия по безработице, гарантированный минимум заработной платы, несовершенство налоговой системы и др.).</p> <p>Скрытая безработица. Представлена излишками рабочей силы, проявляющимися в неявной форме.</p> <p>Необходимо отметить, что определенный уровень безработицы является нормальным (или оправданным) и называется естественным уровнем безработицы. Естественный уровень безработицы не является постоянным. На его изменение влияют различные факторы: структура рабочей силы, темпы экономического роста, ставки заработной платы, развитие системы социальной защиты и социальных га-</p> |

| | |
|-----|--|
| | рантий, уровень инфляции, влияние профсоюзов и др. Кроме того, он подвергается пересмотру вследствие институциональных изменений. В среднем по развитым странам естественный уровень безработицы составляет 3-7% от ЭАН. |
| 120 | <p>Миграция: понятие, виды и показатели оценки</p> <p>Ответ:</p> <p>Миграционное движение (механическое прибытие и выбытие населения) вызывается различными экономическими, политическими, религиозными и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни.</p> <p>Основные показатели механического движения населения:</p> <p>число прибывших (П);</p> <p>число выбывших (В);</p> <p>миграционный прирост населения (или механический прирост, или сальдо миграции) ($\Delta S_{\text{мигр}} = П - В$)</p> <p>Положительная разница между числом прибывших и убывших называется миграционным приростом населения, отрицательная – убылью.</p> <p>миграционный оборот населения ($O_{\text{мигр}} = П + В$)</p> <p>Коэффициент миграционного прироста (убыли): (по-другому, коэффициент интенсивности миграции)</p> $K_{\text{мигр. прир.}} = \frac{П - В}{S} \cdot 1000$ <p>$K_{\text{мигр. прир.}} = K_{\text{приб}} - K_{\text{выб}}$</p> <p>Коэффициент миграционного оборота: (по-другому, коэффициент интенсивности миграцион. оборота).</p> $K_{\text{мигр. обор.}} = \frac{П + В}{S} \cdot 1000$ <p>$K_{\text{мигр. обор.}} = K_{\text{приб}} + K_{\text{выб}}$</p> <p>Общий прирост населения определяется как сумма естественного и миграционного прироста:</p> $\Delta S = \Delta S_{\text{ест}} + \Delta S_{\text{мигр}} = N - M + П - В$ |

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания в ходе изучения дисциплины знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, регламентируются положениями:

- П ВГУИТ 2.4.03 Положение о курсовых экзаменах и зачетах;
- П ВГУИТ 4.1.02 Положение о рейтинговой оценке текущей успеваемости.

Для оценки знаний, умений, навыков обучающихся по дисциплине применяется рейтинговая система. Итоговая оценка по дисциплине определяется на основании определения среднеарифметического значения баллов по каждому заданию.

Зачет по дисциплине выставляется в зачетную ведомость по результатам работы в семестре после выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных рабочей программой дисциплины (с отметкой «зачтено») и получении по результатам тестирования по всем разделам дисциплины не менее 60 %.

5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания для каждого результата обучения по дисциплине/практике

| Результаты обучения по этапам формирования компетенций | Предмет оценки (продукт или процесс) | Показатель оценивания | Критерии оценивания сформированности компетенций | Шкала оценивания | |
|--|---|------------------------------------|---|--------------------------------|-------------------------------|
| | | | | Академическая оценка или баллы | Уровень освоения компетенции |
| ПКв-1 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала на основе анализа информации о потребностях организации в персонале (ИД1ПКв-1 – Использует базовые принципы и методы анализа потребности организации в персонале с учетом состояния рынка труда в процессе поиска и подбора персонала, определяет требования организации к вакантной должности с учетом специфики организации труда и управления) | | | | | |
| ЗНАТЬ: | Знание критериев классификации рынка труда | Результаты тестирования | - даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | - даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов | Удовлетворительно | Освоена (базовый) |
| | | | - даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов | Хорошо | Освоена (повышенный) |
| | | | - даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов | Отлично | Освоена (повышенный) |
| | | Собеседование Ответы на вопросы | обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект | Зачтено | Освоена (базовый, повышенный) |
| УМЕТЬ: | Умение принимать участие в анализе и структурировании информации с целью сегментации рынка труда; | Решение практической задачи | Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |
| | | | Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Зачтено | Освоена (базовый, повышенный) |
| | | Содержание реферата | Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |
| | | | Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям | Зачтено | Освоена (повышенный) |
| ВЛАДЕТЬ: | Владение навыками практического использования методов анализа состояния рынка труда | Результаты решения кейс-заданий | обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Удовлетворительно | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при | Хорошо | Освоена |

| | | | | | |
|--|---|------------------------------------|---|---------------------|-------------------------------|
| | в процессе поиска и подбора персонала | | выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения | | (повышенный) |
| | | | обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Отлично | Освоена (повышенный) |
| ПКв-6 Способен организовать адаптацию, стажировку и обучение персонала (ИД2ПКв-6 - Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении персонала, на основе которого разрабатывает планы и осуществляет организацию мероприятий по обучению и развитию персонала, включая оценку затрат) | | | | | |
| ЗНАТЬ: | Знание назначения рынка образовательных услуг, как инфраструктурного элемента рынка труда; | Результаты тестирования | - даны правильные ответы менее чем на 59,99 % всех тестовых вопросов | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | - даны правильные ответы на 60-74,99% всех тестовых вопросов | Удовлетворительно | Освоена (базовый) |
| | | | - даны правильные ответы на 75-84,99% всех тестовых вопросов | Хорошо | Освоена (повышенный) |
| | | | - даны правильные ответы на 85-100% всех тестовых вопросов | Отлично | Освоена (повышенный) |
| | | Собеседование Ответы на вопросы | обучающийся обладает частичными и разрозненными знаниями, только некоторые из которых может связывать между собой | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся обладает набором знаний, достаточным для системного взгляда на изучаемый объект | Зачтено | Освоена (базовый, повышенный) |
| УМЕТЬ: | Умение проводить исследование и выявлять тенденции рынка образовательных услуг в аспекте организации обучения персонала | Решение практической задачи | Обучающийся не владеет умениями выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |
| | | | Обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении не допускает ошибок или допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует выводы; демонстрирует умения, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Зачтено | Освоена (базовый, повышенный) |
| | | Содержание реферата | Содержание и состав работы не соответствует выбранной теме либо заявленная тема не раскрыта, нарушена логичность и последовательность в изложении материала, отсутствуют ссылки на литературные источники, оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям | Не зачтено | Не освоена (недостаточный) |
| | | | Содержание и состав работы в полной мере соответствует выбранной теме, заявленная тема раскрыта достаточно полно, использовано достаточное количество научных источников, на них в тексте работы имеются ссылки, не нарушена логичность и последовательность в изложении материала, оформление работы соответствует предъявляемым требованиям | Зачтено | Освоена (повышенный) |
| ВЛАДЕТЬ: | Владение навыками осуществлять выбор удовлетворения потребности организации в обучении персонала | Результаты решения кейс-заданий | обучающийся не владеет навыками выполнения заданий; не демонстрирует умений, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Неудовлетворительно | Не освоена (недостаточный) |
| | | | обучающийся испытывает затруднения при выполнении заданий по алгоритму; демонстрирует минимальный набор навыков, предусмотренных планируемыми результатами обучения | Удовлетворительно | Освоена (базовый) |
| | | | обучающийся выполняет задания с использованием алгоритма решения, при выполнении допускает незначительные ошибки и неточности, формулирует | Хорошо | Освоена (повышенный) |

| | | | | | |
|--|---|--|--|---------|-------------------------|
| | на основе результатов. исследования рынка образовательных услуг | | выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения | | |
| | | | обучающийся выполняет задания, формируя алгоритм решения, при выполнении не допускает ошибок и неточностей, формулирует выводы; демонстрирует навыки, предусмотренные планируемыми результатами обучения | Отлично | Освоена (повышенный) |