

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


_____ Н.В.Лобов

« 16 » февраля 20 21 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: _____ **Рынок труда** _____
(наименование)

Форма обучения: _____ **очная** _____
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: _____ **бакалавриат** _____
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: _____ **180 (5)** _____
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: _____ **38.03.02 Менеджмент** _____
(код и наименование направления)

Направленность: _____ **Менеджмент (общий профиль , СУОС)** _____
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов способности разрабатывать решения, направленные на повышение конкурентоспособности организации на рынке труда и формирование эффективных механизмов регулирования трудовых отношений.

Задачи:

- формирование знаний о закономерностях функционирования рынка труда и механизмах государственного регулирования в сфере занятости населения;
- формирование умения выявлять проблемы и риски организации, связанные с состоянием трудовых ресурсов, тенденциями и поведением организаций-конкурентов на профессиональных рынках труда;
- формирование навыков разработки и обоснования действий организации-работодателя для повышения конкурентоспособности на рынке труда.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Трудовые ресурсы экономики;
- Внешний и внутренний рынки труда;
- Государственная политика РФ и государственные гарантии в области занятости населения;
- Механизмы регулирования трудовых отношений в организации.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.5	ИД-1ПК-1.5	Знает научные основы функционирования рынка труда; институты государственного регулирования занятости населения; лучшие практики УЧР в области трудовых отношений	Знает современные концепции и лучшие практики УЧР в областях формирования штата, управления эффективностью, обучения и развития персонала, социально-трудовых отношений; научные основы управления поведением персонала и взаимоотношениями в организации	Экзамен

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ПК-1.5	ИД-2ПК-1.5	<p>Умеет выполнять сбор и анализ информации о ситуации на рынке труда и оценивать связанные с ней кадровые риски организации; выявлять проблемы в области трудовых отношений; взаимодействовать со службами занятости населения, государственными инспекциями труда, региональными миграционными центрами; разрабатывать решения, направленные на повышение конкурентоспособности организации-работодателя на рынке труда</p>	<p>Умеет анализировать, прогнозировать и оценивать риски и возможности организации в области УЧР; разрабатывать мероприятия по привлечению, отбору и интеграции новых сотрудников компании; выбирать и адаптировать методики оценки персонала и системы оплаты труда, разрабатывать мероприятия по повышению эффективности персонала; программы обучения и развития персонала; мероприятия по формированию и продвижению HR-бренда на внешнем и внутреннем рынках труда; выявлять проблемы в области социально-трудовых отношений и разрабатывать корпоративные социальные программы</p>	Индивидуальное задание
ПК-1.5	ИД-3ПК-1.5	<p>Владеет навыками работы с поисковыми системами и специальными интернет-ресурсами для сбора и мониторинга информации по рынку труда, рынку образовательных и консалтинговых услуг в сфере занятости населения; методами оценки конкурентоспособности организации-работодателя на рынке труда</p>	<p>Владеет методами анализа, проектирования и оптимизации рабочих процессов, условий труда и режимов рабочего времени, нормирования труда; планирования, анализа и контроля показателей по труду; навыками разработки регламентов в области управления персоналом; методами кадрового аудита; методами анализа кадровых рисков; навыками исследования рынка труда, поиска и привлечения персонала с использованием специальных программ, поисковых систем и</p>	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
			Интернет-ресурсов; методиками исследования социальных процессов в организации, в том числе с использованием цифровых технологий и анализа больших данных; инструментами внутренних и внешних коммуникаций; методами программно-проектного управления в области УЧР	

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		8
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	54	54
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:		
- лекции (Л)	14	14
- лабораторные работы (ЛР)		
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	36	36
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
- контрольная работа		
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	126	126
2. Промежуточная аттестация		
Экзамен		
Дифференцированный зачет	9	9
Зачет		
Курсовой проект (КП)		
Курсовая работа (КР)		
Общая трудоемкость дисциплины	180	180

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
8-й семестр				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Трудовые ресурсы и рынок труда	8	0	16	46
<p>Введение. Предмет и задачи дисциплины. Актуальные тенденции и проблемы рынка труда в России и зарубежных странах.</p> <p>Тема 1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал экономики. Понятие и структура трудовых ресурсов. Экономически активное и неактивное население. Региональные особенности демографии, профессиональной специализации и миграции трудовых ресурсов, их влияние на деятельность организации.</p> <p>Тема 2. Рынок труда. Структура, механизм, институты и инфраструктура рынка труда. Механизмы спроса и предложения рабочей силы. Эффекты масштаба и замещения, дохода и замены. Сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Рынок труда как источник кадровых рисков организации.</p> <p>Тема 3. Безработица и занятость. Понятия, формы, виды и показатели занятости и безработицы. Экономические, социальные, культурные, мотивационные и поведенческие факторы занятости и безработицы. Актуальные тенденции в структуре занятости и безработицы.</p>				
Регулирование занятости населения	6	0	20	80
<p>Тема 4. Государственное регулирование занятости населения. Государственная политика РФ в сфере занятости населения. Институты содействия занятости: Федеральная служба по труду и занятости, государственная инспекция труда, службы занятости населения. Антикризисные программы содействия занятости населения, меры борьбы с безработицей.</p> <p>Тема 5. Внутренний рынок труда. Понятие и механизм внутрифирменного рынка труда (ВРТ). Формирование спроса и предложения рабочей, особенности конкуренции на ВРТ. Сегментация рабочей силы на ВРТ и модели занятости. Механизмы регулирования ВРТ: стратегия и политика УЧР, корпоративная культура, локальные нормативные акты по труду, социальное партнерство и т.д.</p> <p>Тема 6. Регулирование трудовых отношений. Понятие трудовых отношений. Социальное партнерство. Система государственных социально-трудовых гарантий. Нормативно-правовые основы регулирования трудовых отношений в процессах управления персоналом: привлечение, отбор и найм сотрудников, оплата труда, режимы труда и отдыха, дисциплинарные меры и др.</p>				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
ИТОГО по 8-му семестру	14	0	36	126
ИТОГО по дисциплине	14	0	36	126

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Сравнительный анализ трудовых ресурсов Пермского края и других регионов РФ (по данным Федеральной службы государственной статистики РФ)
2	Анализ миграционных процессов в России и зарубежных странах (по данным Федеральной службы государственной статистики РФ)
3	Анализ спроса и предложения на профессиональных рынках труда Перми/ Пермского края при помощи платформ HH.ru и «Работа в России»
4	Будущее рынка труда: цифровизация экономики, новые и исчезающие профессии
5	Политика занятости населения в РФ (по данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации)
6	Международные стандарты достойного труда (по материалам Международной организации труда)
7	Региональная инфраструктура содействия занятости населения: службы занятости (государственные услуги безработным, наемным работникам, предприятиям-работодателям); миграционные центры; кадровые агентства (спектр услуг) и др.
8	Сравнительный анализ практик российских компаний-лидеров в области трудовых отношений
9	Анализ моделей и условий занятости на внутреннем рынке труда

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам рынка труда, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики российских и зарубежных компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают инструментальный анализ, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии в рамках Учебно-образовательного портала Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>), позволяющие студентам рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (учебник и презентации к лекциям, методические и дополнительные материалы), консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю - оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и подготовке курсовой работы.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова , И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2013.	5

2	Кибанов А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учебник для вузов / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова , И. А. Эсаулова. - Москва: ИНФРА-М, 2015.	5
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Патласов О. Ю. Маркетинг персонала : учебник для вузов / О. Ю. Патласов. - Москва: Дашков и К, 2016.	5
2	Пыткина С. А. Современные подходы регулирования рынка труда / С. А. Пыткина, И. В. Царенко. - Екатеринбург: Изд-во ИЭ УрО РАН, 2016.	1
3	Рофе А. И. Рынок труда : учебник для бакалавров / А. И. Рофе. - Москва: КНОРУС, 2018.	5
4	Флорида Р. Большая перезагрузка. Как кризис изменит наш образ жизни и рынок труда : пер. с англ. / Р. Флорида. - Москва: Классика-XXI, 2012.	2
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	HR-Portal: сайт для профессионалов в сфере управления персоналом и менеджмента	https://hr-portal.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году	https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. - Москва: Высшая школа экономики, 2014	http://elib.pstu.ru/Record/lan65985	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	https://www.kdelo.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Международная организация труда. Россия: сайт	https://www.ilo.org/moscow/countries/russia/lang--ru/index.htm	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: сайт	https://rosmintrud.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Федеральная служба государственной статистики РФ: сайт	www.gks.ru	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Рынок труда»

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Менеджмент организации
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Пермь 2020 г.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (8-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий, индивидуального задания и экзамена. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация: экзамен
Усвоенные знания			
Знает научные основы функционирования рынка труда; институты государственного регулирования занятости населения; лучшие практики УЧР в области трудовых отношений	ТО	РТ	ЭТ
Освоенные умения			
Умеет выполнять сбор и анализ информации о ситуации на рынке труда и оценивать связанные с ней кадровые риски организации; выявлять проблемы в области трудовых отношений; взаимодействовать со службами занятости населения, государственными инспекциями труда, региональными миграционными центрами; разрабатывать решения, направленные на повышение конкурентоспособности организации-работодателя на рынке труда		КЗ	ИЗ
Приобретенные владения			
Владеет навыками работы с поисковыми системами и специальными интернет-ресурсами для сбора и мониторинга информации по рынку труда, рынкам образовательных и консалтинговых услуг в сфере занятости населения; методами оценки конкурентоспособности организации-работодателя на рынке труда		КЗ	ИЗ

Условные обозначения: *ТО* – теоретический опрос; *КЗ* – кейс-задача (задание в виде кейса из

практики компании); РТ – рубежный тест (компьютерный); ИЗ – индивидуальное задание; ЭТ – экзамен в форме онлайн тестирования.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде экзамена, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИ-ПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль усвоения материала

Текущий контроль усвоения материала в форме выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме рубежных тестирований после изучения каждого модуля учебной дисциплины и выполнения практических заданий – решения и защиты кейсов.

2.2.1. Рубежное тестирование

Согласно РПД запланированы 2 рубежных тестирования после освоения студентами 1 и 2 учебных модулей дисциплины:

Типовые задания РТ-1:

К рабочей силе относятся:

- а. Трудовые мигранты
- б. Наемные работники, независимо от возраста
- в. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу за детьми
- г. Безработные в трудоспособном возрасте
- д. Студенты очной формы обучения

Какие фазы воспроизводства трудовых ресурсов связаны с рынком труда?

- а. Потребление рабочей силы
- б. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов
- в. Обмен рабочей силы
- г. Формирование (производство) трудовых ресурсов

Эффект дополнительного работника связан с ...

- а. потерей работы членами семьи
- б. циклической безработицей
- в. ростом самозанятости
- г. выходом экономики из кризиса
- д. сокращением структурной безработицы
- е. ростом доходов членов семьи

Какие формы безработицы характерны для вторичного рынка труда?

- а. структурная
- б. маргинальная
- в. циклическая
- г. скрытая
- д. институциональная
- е. сезонная

Типовые задания РТ-2:

Государственная миграционная политика включает меры по регулированию:

- а. трудовых отношений между трудовыми мигрантами и предприятиями-работодателями
- б. выплаты заработной платы и льгот трудовым мигрантам
- в. отношений между работниками предприятия и трудовыми мигрантами
- г. внешних и внутренних миграционных потоков

К государственным гарантиям в сфере занятости относятся:

компенсации уволенным по сокращению штата

минимальная заработная плата (МРОТ)

премиальные выплаты работникам

предоставление путевок в санатории и профилактории работникам, занятым на вредных производствах

доплаты за стаж работы на предприятии

выплата пособия по безработице

Внутренний рынок труда - это рынок труда:

- а. отдельной страны
- б. региона
- в. организации
- г. отрасли

Критерии оценивания тестов: «отлично» – от 86% и более правильных ответов; «хорошо» – от 76 до 85% правильных ответов; «удовлетворительно» – от 60 до 75% правильных ответов; «неудовлетворительно» – менее 60% правильных ответов. Фонд тестовых заданий для рубежных тестирований хранится на выпускающей кафедре.

2.2.2. Решение кейсов

Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.

Все материалы для решения кейсов размещены на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>, авторизованный доступ).

Типовые шкалы и критерии оценки результатов защиты практического задания (решения кейса) приведены в общей части ФОС.

2.3. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде экзамена по дисциплине в форме онлайн-теста, включающего теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний. Контроль уровня приобретенных умений и владений оценивается по результатам выполнения индивидуального задания. Условием допуска к экзамену является положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля и индивидуального задания.

2.3.1. Индивидуальное задание

Общая тема индивидуального задания «Разработка программы повышения конкурентоспособности компании на профессиональных рынках труда».

Типовая структура индивидуального задания:

Введение

1. Характеристика компании и ее основные конкуренты на рынке труда.
2. Анализ условий занятости по целевой группе персонала.
3. Сравнительный анализ условий занятости в компании и у ее основных конкурентов.
4. Выявление и оценка рисков компании, связанных с рынком труда и поведением основных конкурентов.
5. Комплексная оценка конкурентоспособности компании на рынке труда.
6. Программа мероприятий по повышению конкурентоспособности компании на профессиональных рынках труда.

Заключение.

Методические указания к выполнению индивидуального задания размещены на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета ПНИПУ (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>, авторизованный доступ).

Порядок защиты индивидуального задания

Работа сдается на проверку преподавателю не позднее, чем за 10 дней до начала сессии. Преподаватель проверяет работу, ставит предварительную оценку и назначает время защиты. Если работа не допускается к защите, то она возвращается студенту вместе с замечаниями преподавателя.

Во время защиты студент должен ответить на вопросы преподавателя, возникшие у него в процессе проверки индивидуального задания. Если таких вопросов у преподавателя не появилось, работа считается прошедшей защиту автоматически. Типовые критерии и шкалы оценивания индивидуального задания приведены в общей части ФОС.

2.3.2. Типовые контрольные вопросы и задания для экзамена по дисциплине

Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний в форме онлайн-теста:

Повышение уровня занятости населения может быть вызвано:

- a. Увеличением числа работающих пенсионеров
- b. Сокращением потока из экономически неактивного населения в безработные
- c. Увеличением потока из безработных в экономически неактивное население
- d. Увеличением потока из экономически неактивного населения в занятые

Признаками нарушений в функционировании рынка труда являются:

- a. нелегальная занятость
- b. фрикционная безработица
- c. маргинальная безработица
- d. занятость не по найму
- e. институциональная безработица
- f. частичная занятость

Механизм государственного регулирования доходов населения включает установление:

- a. максимального уровня заработной платы для разных категорий работников
- b. максимальной надбавки за квалификацию работника
- c. минимального перечня льгот предприятия для наемных работников
- d. минимальной заработной платы

В каких случаях можно говорить об эффекте дохода на внутреннем рынке труда:

- a. Работник отказывается от предложения занять должность руководителя
- b. Работник ищет работу по совместительству в другой организации
- c. Работник переводится на 1/2 ставки, чтобы больше времени уделять личной жизни
- d. Работник увольняется, чтобы найти работу с более высоким заработком
- e. Работник получает вторую профессию, чтобы увеличить свой заработок

Задача. Используя приведенные данные, рассчитайте конъюнктуру локального рынка труда:

Соискатели:

- Ищущие работу по найму - 152 чел.
- Ищущие дополнительную работу - 644
- Уволенные по сокращению штата и пока не ищущие работу - 20
- Уволенные за нарушения трудовой дисциплины: ищущие постоянную работу - 68, временную работу - 124

Активные вакансии:

- Постоянная работа - 101
- Временная работа - 403

Экзаменационный тест размещен на странице дисциплины на Учебно-образовательном портале Гуманитарного факультета (URL: <http://portal-hsb.pstu.ru/>) и доступен студентам кафедры по расписанию сессии.

Фонд тестовых заданий для экзамена в форме онлайн-тестирования хранится на выпускающей кафедре.

2.3.3. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время проведения экзамена.

Критерии оценивания тестов: «отлично» – от 86% и более правильных ответов; «хорошо» – от 76 до 85% правильных ответов; «удовлетворительно» – от 60 до 75% правильных ответов; «неудовлетворительно» – менее 60% правильных ответов.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках контроля на экзамене считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3.2. Оценка уровня сформированности компетенций

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

3.2.1. Оценочный лист

Оценочный лист аттестации является инструментом для оценивания преподавателем уровня освоения компонентов контролируемых компетенций путём агрегирования оценок, полученных студентом за экзамен, результатов выполнения индивидуального задания и текущей успеваемости студента.

В оценочный лист включаются:

1. Интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля по 4-х балльной шкале оценивания.
2. Оценка за экзамен по 4-х балльной шкале оценивания.
3. Две оценки по итогам индивидуального задания.
4. Средняя оценка уровня сформированности компетенций.
5. Итоговая оценка уровня сформированности компетенций.

По первым 4-м оценкам вычисляется средняя оценка промежуточной аттестации по дисциплине, на основании которой по сформулированным критериям выставляется итоговая оценка уровня сформированности заявленных компетенций.

Форма оценочного листа с примерами получения итоговой оценки уровня сформированности компетенций приведена в таблице 3.1.

Таблица 3.1. Оценочный лист уровня сформированности компетенций *

Интегральный результат текущего и рубежного контроля (по результатам текущей успеваемости)	Оценка за экзамен	Оценка за индивидуальное задание		Средняя оценка уровня сформированности компетенций	Итоговая оценка за промежуточную аттестацию (экзамен)
	знания	умения	владения		
4	5	5	5	4,75	<i>отлично</i>
3	3	4	4	3,5	<i>удовлетворительно</i>
4	3	5	4	4	<i>хорошо</i>
3	2	3	3	2,75	<i>неудовлетворительно</i>
4	2	3	4	3,25	<i>неудовлетворительно</i>

*) - пример заполнения оценочного листа

Критерии выведения итоговой оценки промежуточной аттестации:

- «Отлично» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $> 4,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Хорошо» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $> 3,5$ и $\leq 4,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Удовлетворительно» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $\geq 3,0$ и $\leq 3,5$ при отсутствии хотя бы одной неудовлетворительной оценки за компоненты компетенций.
- «Неудовлетворительно» – средняя оценка уровня сформированности компетенций $< 3,0$ или присутствует хотя бы одна неудовлетворительная оценка за компоненты компетенций.