

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	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	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	Индивидуальное задание
ПК-1.5	ИД-3ПК-1.5	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	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	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
<b>1. Основная литература</b>		
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
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
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
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	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	<a href="https://hr-portal.ru/">https://hr-portal.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Будущее рынка труда. Противоборство тенденций, которые будут формировать рабочую среду в 2030 году	<a href="https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf">https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. - Москва: Высшая школа экономики, 2014	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/lan65985">http://elib.pstu.ru/Record/lan65985</a>	локальная сеть; авторизованный доступ
Дополнительная литература	Кадровое дело: практический журнал по кадровой работе	<a href="https://www.kdelo.ru/">https://www.kdelo.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Международная организация труда. Россия: сайт	<a href="https://www.ilo.org/moscow/countries/russia/lang--ru/index.htm">https://www.ilo.org/moscow/countries/russia/lang--ru/index.htm</a>	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	<a href="https://rosmintrud.ru/">https://rosmintrud.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Федеральная служба государственной статистики РФ: сайт	<a href="http://www.gks.ru">www.gks.ru</a>	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)	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

### **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*

<b>Направление подготовки:</b>	38.03.02 Менеджмент
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Менеджмент организации
<b>Квалификация выпускника:</b>	Бакалавр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	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
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>Знает</b> научные основы функционирования рынка труда; институты государственного регулирования занятости населения; лучшие практики УЧР в области трудовых отношений	ТО	РТ	ЭТ
<b>Освоенные умения</b>			
<b>Умеет</b> 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
<b>Приобретенные владения</b>			
<b>Владеет</b> 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 ПНИПУ 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.