

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ

Рабочая программа дисциплины (модуля)

## **РЫНОК ТРУДА**

Направление и профиль подготовки:  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление персоналом

Форма обучения  
очная

Год набора на ОПОП  
2018

Находка 2020

Рабочая программа дисциплины Рынок труда

составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

*Варкулевич Т.В., кандидат экономических наук, заведующий кафедрой, Кафедра экономики и управления, [Tatyana.Varkulevich@vvsu.ru](mailto:Tatyana.Varkulevich@vvsu.ru)*

*Трофименкова Е.В., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, [EV.Trofimenkova@vvsu.ru](mailto:EV.Trofimenkova@vvsu.ru)*


*Ковальчук О.В., старший преподаватель, Кафедра менеджмента и экономики, [Oksana.Kovalchuk@vvsu.ru](mailto:Oksana.Kovalchuk@vvsu.ru)*

Утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономики

18.03.2020 протокол № 7

Редакция Утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономики  
протокол №

Заведующий кафедрой (разработчика)


  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения учебной дисциплины «Рынок труда» является формирование у студентов целостного представления о рынке труда, закономерностях его функционирования и механизмов регулирования для реализации профессиональной деятельности в области социально-трудовых отношений. Задачами, решаемыми в процессе изучения дисциплины, являются: – формирование современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование; – изучение основных проблем рынка труда, занятости и безработицы в современном российском обществе; – приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
			Знания:	Умения:
38.03.03 «Управление персоналом» (Б-УП)	ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Знания:	- основные методики анализа, для оценки выполнения целей и задачи
			Умения:	- различными способами проведения анализа
			Навыки:	- применять различные методики для оценки трудовых ресурсов
	ОПК-4	Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	Знания:	- государственную систему управления трудовыми ресурсами; специфику взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости)
			Умения:	- применять основы государственной системы управления трудовыми ресурсами, государственной политики в сфере занятости в части реализации прав и социальных гарантий работников при взаимодействии с внешними организациями
			Навыки:	- оформления документов по взаимодействию с кадровыми агентствами, службами занятости населения, органами Госинспекции труда РФ
	ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знания:	- основные методики анализа, для оценки выполнения целей и задачи
			Умения:	- использовать различные способы проведения анализа рынка труда для целей и задач профессиональной деятельности
			Навыки:	- применять различные методики анализа рынка труда для целей и задач профессиональной деятельности

## 3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда» относится к дисциплинам по выбору. Требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям обучающихся, необходимым при освоении данной дисциплины, состоят в следующем: обучающиеся должны знать основные элементы рынка труда как системы; основные тенденции и ценовую политику рынка труда относительно выбранного направления подготовки. Дисциплина «Рынок труда» является основой для формирования компетенций, которые в дальнейшем реализуются в практической деятельности в контексте практик.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Деловая оценка персонала», «Современные персонал-технологии».

#### 4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по ОФО, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обучения	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудоемкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА			КСР
38.03.03 Управление персоналом	ОФО	Б.1.ДВ. 01	7	4	55	18	36	0	1	0	89	Э

#### 5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

##### 5.1 Структура дисциплины (модуля) для ОФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ОФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Практ	Лаб	СРС	
1	Рынок труда: понятие, структура и функции	2	4	0	12	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
2	Сегментация рынка труда и феномен кадрового де-фицита.	2	4	0	12	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
3	Основные концепции анализа, типы и модели рынка труда	2	4	0	12	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
4	Занятость населения и безработица	2	4	0	12	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
5	Государственная политика занятости и технологии работы на рынке труда	2	4	0	12	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
6	Рынок труда России и Дальнего Востока	2	4	0	12	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
7	Посредники рынка труда	2	4	0	10	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
8	Миграция трудовых ре-сурсов	3	6	0	10	Тест Собеседование Деловая игра Дискуссия Кейс-задача Творческое задание
<b>Итого по таблице</b>		<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	

##### 5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ОФО

### *Тема 1 Рынок труда: понятие, структура и функции.*

Содержание темы: Предмет, объект, цель и задачи дисциплины «Рынок труда». Понятие рынка труда: расширенная и узкая трактовка рынка труда. Основные компоненты рынка труда, их характеристика: субъекты рынка труда; экономические программы, решения и юридические нормы на ры.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы): составление схем и таблиц по тексту.

### *Тема 2 Сегментация рынка труда и феномен кадрового дефицита.*

Содержание темы: Сегментация рабочей силы на рынке труда. Модель сегментации рынка труда П. Деренгера и М. Пайора. Модель сегментации рынка труда Ч. Лидбитера. Модель сегментации рынка труда Дж. Аткинсона. Факторы распределения рабочей силы по сегментам рынка труда. Фено.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы): составление схем и таблиц по тексту.

### *Тема 3 Основные концепции анализа, типы и модели рынка труда.*

Содержание темы: Теоретические подходы к исследованию рынка труда. Современные концепции анализа рынка труда. Основные критерии типологии рынка труда. Виды рынков труда: открытый, скрытый, гибкий, регулируемый и др. Гибкий рынок труда: формы и виды, факторы. Количественн.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: .

### *Тема 4 Занятость населения и безработица.*

Содержание темы: Понятие занятости населения. Основные формы занятости: полная занятость, неполная занятость, частичная занятость, скрытая занятость. Вторичная занятость. Специальные формы занятости. Определение уровня занятости и безработицы. Теории занятости населения.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы): составление схем и таблиц по тексту.

### *Тема 5 Государственная политика занятости и технологии работы на рынке труда.*

Содержание темы: Роль государства в регулировании процессов занятости. Сущность и цель государственной политики занятости. Инфраструктура государственного регулирования занятости. Активная политика занятости, ее основные направления. Пассивная политика занятости, ее нап.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы): составление схем и таблиц по тексту.

### *Тема 6 Рынок труда России и Дальнего Востока.*

Содержание темы: Формирование рынка труда в России как результат рыночных преобразований. Основные характеристики сферы занятости в РФ в современный период. Особенности рынка труда в России, их характеристика. Регионализация российского рынка труда. Скрытая безработица.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы): составление схем и таблиц по тексту.

### *Тема 7 Посредники рынка труда.*

Содержание темы: Понятие посредника рынка труда. Государственная служба занятости населения – основной субъект социальной работы на рынке труда. Предпосылки создания служб занятости. Функции и структура государственной службы занятости. Основные направления деяте.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы): составление схем и таблиц по тексту.

### *Тема 8 Миграция трудовых ресурсов.*

Содержание темы: Миграция населения. Миграционная мобильность населения. Правовые основы

между-народной миграции рабочей силы: миграционная политика, управление международными миграционными процессами.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: лекция, практика.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы): составление схем и таблиц по тексту.

---

## **6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)**

Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций, проведение семинарских и практических занятий, индивидуальных и групповых консультаций. Научное содержание лекционного курса отражает основополагающие вопросы и проблемы рынка труда. Практические и семинарские занятия проводятся по основным темам курса, требующим закрепления теоретических знаний, полученных на лекциях и в результате самостоятельной работы над учебным материалом, а также приобретения практических навыков по анализу рынка труда.

Методика преподавания дисциплины предполагает проведение практических занятий с использованием активных и интерактивных методов обучения, «деловых игр», моделирования конкретных ситуаций – кейс-заданий.

Освоение курса предполагает посещение лекций и семинарских, практических занятий, выполнение индивидуальных домашних заданий, разработку модели мониторинга рынка труда.

Самостоятельная работа студентов включает:

– изучение каждой темы учебного курса в соответствии с учебной программой;

– подготовку устных ответов на контрольные вопросы;

– подготовку рефератов по предлагаемой или выбранной самостоятельно теме.

Для студентов очной формы обучения в качестве самостоятельной работы предполагается подготовка реферата по выбранной теме и разработка модели мониторинга рынка труда.

Реферат – это краткое письменное изложение научных источников, научной работы либо результатов научных исследований. Требования к реферату:

– объем реферата – от 10 до 15 страниц напечатанного текста;

– реферат должен быть структурирован и содержать три главные части: введение, основную часть и заключение;

### **Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.**

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

## **7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

Доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, а также к основной и дополнительной литературе в ЭБС осуществляется с компьютеров, подключенных к Электронной библиотеке ВГУЭС:

1. Консультант Плюс: полнотекстовая справочно-информационная система нормативно-правовых документов - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Электронно-библиотечная система издательства (образовательная платформа) «Юрайт» - Режим доступа: <https://urait.ru>
3. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» - <https://e.lanbook.com/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <https://www.elibrary.ru>
5. Электронная библиотека Издательского дома Гребенникова «GrebennikOn» - <https://grebennikon.ru>

## **9 Перечень информационных технологий**

1. Электронные учебники
2. Технологии мультимедиа.
3. Технологии Интернет (электронная почта, электронные библиотечные системы, электронные базы данных).

**Программное обеспечение:** Microsoft Windows 7 Professional Russian (Academic Open license №47882164, бессрочная), Microsoft Office 2007 RUS (лицензия №44216302, бессрочная), Winrar (электронная лицензия №RUK-web-1355405, бессрочная), Adobe Google Chrome (свободное); Adobe Acrobat Reader (свободное), справочно-правовая система КонсультантПлюс (договор №2020-А0130 от 01.02.2020, срок действия до 31.12.2020)

Программное обеспечение для лиц с ограниченными возможностями

1. Экранная лупа в операционных системах линейки MS Windows
2. Экранный диктор в операционных системах линейки MS Windows

## **10 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. «Власть». Общенациональный научно политический журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.jour.fnisc.ru/index.php/vlast>
2. Государственно-частное партнерство в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno\\_chastnoe\\_partnerstvo/](https://www.economy.gov.ru/material/departments/d18/gosudarstvenno_chastnoe_partnerstvo/)
3. Журнал «Вопросы государственного и муниципального управления» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vgmu.hse.ru/archive.html>
4. Журнал «Государственная служба» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mgs.migsu.ru/content/archive>
5. Журнал «Государство и право» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.igpran.ru/journal/index.php>
6. Комитет ГД по федеративному устройству и вопросам местного самоуправления Государственной Думы Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gosduma.net/structure/committees/1760703/>
7. Фонд развития местного самоуправления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fondmsu.ru>

## **11 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации,

соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Перечень материально-технического обеспечения, необходимого для реализации программы бакалавриата, включает в себя лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени его сложности.



Приложение 1  
к рабочей программе дисциплины  
«Рынок труда»

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

ФИЛИАЛ ВГУЭС В Г. НАХОДКЕ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ

Фонд оценочных средств  
для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Рынок труда  
Направление и направленность (профиль)  
38.03.03 Управление персоналом

Форма обучения  
очная

Находка 2020

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) Рынок труда

разработан в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

38.03.03 Управление персоналом

и Порядком организации и

осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017г. № 301)

Составитель(и):

*Варкулевич Т.В., кандидат экономических наук, заведующий кафедрой, Кафедра экономики и управления, [Tatyana.Varkulevich@vvsu.ru](mailto:Tatyana.Varkulevich@vvsu.ru)*

*Трофименкова Е.В., кандидат экономических наук, доцент, Кафедра экономики и управления, [EV.Trofimenkova@vvsu.ru](mailto:EV.Trofimenkova@vvsu.ru)*

*Ковальчук О.В., старший преподаватель, Кафедра менеджмента и экономики, [Oksana.Kovalchuk@vvsu.ru](mailto:Oksana.Kovalchuk@vvsu.ru)*

Утвержден на заседании кафедры менеджмента и экономики

18.03.2020 протокол № 7

Заведующий кафедрой (разработчика)


  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

Заведующий кафедрой (выпускающей)

  
подпись

В.С. Просалова

фамилия, инициалы

« 18 » марта 20 20 г.

## 1 Перечень формируемых компетенций\*

Таблица – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программе

№ п/п	Код компетенции	Формулировка компетенции	Номер этапа (1–2)
1	ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	2
2	ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	2
3	ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	5

## 2 Описание критериев оценивания планируемых результатов обучения

*ОПК-4 - владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)*

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		Критерии оценивания результатов обучения
<b>Знает</b>	государственную систему управления трудовыми ресурсами; специфику взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости)	Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять особенности кадрового планирования в организации, реализации кадровой политики
<b>Умеет</b>	применять основы государственной системы управления трудовыми ресурсами, государственной политики в сфере занятости в части реализации прав и социальных гарантий работников при взаимодействии с внешними организациями	Умение применять наработки теоретиков и практиков при прогнозировании и планировании потребности организации в персонале, при определении направления кадровой политики для эффективного

		использования трудового потенциала
<b>Владеет навыками и/или опытом деятельности.</b>	оформления документов по взаимодействию с кадровыми агентствами, службами занятости населения, органами Госинспекции труда РФ	Владение навыками оформления документации по взаимодействию с кадровыми агентствами, службами занятости населения, органами Госинспекции труда РФ

***ОПК-5 способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации***

<b>Планируемые результаты обучения</b> (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<b>Знает</b>	основные методики анализа, для оценки выполнения целей и задачи	Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять особенности кадрового планирования и контроллинга
<b>Умеет</b>	использовать различные способы проведения анализа рынка труда для целей и задач профессиональной деятельности	Умение применять наработки теоретиков и практиков при анализе состояния и тенденций развития рынка труда, при разработке системы маркетинговых мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя
<b>Владеет навыками и/или опытом деятельности.</b>	Навыками применения различной методики анализа рынка труда для целей и задач профессиональной деятельности	Владение навыками разработки и совершенствования системы планирования и контроллинга персонала

***ПК-14 Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике***

<b>Планируемые результаты обучения</b> (показатели достижения заданного уровня планируемого результата обучения)		<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<b>Знает</b>	основные методики анализа, для оценки выполнения целей и задачи	Правильность ответов на поставленные вопросы: способность выявлять особенности кадрового планирования и контроллинга
<b>Умеет</b>	применять различные методики для оценки трудовых ресурсов	Умение применять наработки теоретиков и практиков при анализе состояния и тенденций развития рынка труда, при разработке системы маркетинговых мероприятий по улучшению имиджа организации как

		работодателя
<b>Владеет навыками и/или опытом деятельности.</b>	различными способами проведения анализа	Владение навыками разработки и совершенствования системы планирования и контроллинга персонала

### 3 Перечень оценочных средств

Контролируемые планируемые результаты обучения		Контролируемые темы дисциплины	Наименование оценочного средства и представление его в ФОС*		
			текущий контроль	Промежуточная аттестация	
<b>ОПК-4</b>					
Знания:	государственную систему управления трудовыми ресурсами; специфику взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости)	Рынок труда: понятие, структура и функции		Дискуссия Разноуровневые задачи	Тестирование
Умения:	применять основы государственной системы управления трудовыми ресурсами, государственной политики в сфере занятости в части реализации прав и социальных гарантий работников при взаимодействии с внешними организациями	Сегментация рынка труда и феномен кадрового дефицита		Дискуссия Разноуровневые задачи	
Навыки:	оформления документов по взаимодействию с кадровыми агентствами, службами занятости населения, органами Госинспекции труда РФ	Основные концепции анализа, типы и модели рынка труда		Творческое задание	
<b>ОПК-5</b>					
Знания:	основные методики анализа, для оценки выполнения целей и задачи	Посредники рынка труда		Дискуссия Разноуровневые задачи	Тестирование
Умения:	использовать различные способы проведения анализа рынка труда для целей и задач профессиональной деятельности	Миграция трудовых ресурсов		Дискуссия Разноуровневые задачи	
Навыки:	Навыками применения различной методики анализа рынка труда для целей и задач профессиональной деятельности	Занятость населения и безработица		Кейс-задача Творческое задание	
<b>ПК-14</b>					

Знания:	содержание маркетинговой концепции управления персоналом; основ кадрового планирования и контроллинга	Занятость населения и безработица	Дискуссия Разноуровневые задачи	Тестирование
Умения:	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему маркетинговых мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Государственная политика занятости и технологии работы на рынке труда	Дискуссия Разноуровневые задачи	
Навыки:	методами планирования и контроллинга численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации; методами разработки и реализации маркетинговых программ по привлечению и удержанию персонала	Рынок труда России и Дальнего Востока	Кейс-задача Творческое задание	

#### 4 Описание процедуры оценивания

Качество сформированности компетенций на данном этапе оценивается по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Таблица 4.1 – Распределение баллов по видам учебной деятельности ОФО

Вид учебной деятельности	Оценочное средство			
	Тест	Контрольная работа	Кейс-задача	Итого
Лекции			20	20
Практические занятия			20	20
Самостоятельная работа		40		40
Итоговая аттестация	20			20
Итого	20	40	40	100

Сумма баллов, набранных студентом по всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины, переводится в оценку в соответствии с таблицей 4.2.

Таблица 4.2 - Перевод полученных баллов в оценку

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика качества сформированности компетенции
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу

		и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	У студента не сформированы дисциплинарные компетенции, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

### 5 Примерные оценочные средства

Промежуточная аттестация по дисциплине «Рынок труда» включает в себя теоретические задания, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений (см. раздел 5).

Усвоенные знания и освоенные умения проверяются при помощи электронного тестирования, умения и владения проверяются в ходе решения задач.

Объем и качество освоения обучающимися дисциплины, уровень сформированности дисциплинарных компетенций оцениваются по результатам текущих и промежуточной аттестаций количественной оценкой, выраженной в баллах, максимальная сумма баллов по дисциплине равна 100 баллам.

Сумма баллов, набранных студентом по дисциплине, переводится в оценку в соответствии с таблицей.

Сумма баллов по дисциплине	Оценка по промежуточной аттестации	Характеристика уровня освоения дисциплины
от 91 до 100	«зачтено» / «отлично»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на итоговом уровне, обнаруживает всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой, умеет свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, свободно оперирует приобретенными знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
от 76 до 90	«зачтено» / «хорошо»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на среднем уровне: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
от 61 до 75	«зачтено» / «удовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на базовом уровне: в ходе контрольных мероприятий допускаются значительные ошибки,



		проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков по некоторым дисциплинарным компетенциям, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
от 41 до 60	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Студент демонстрирует сформированность дисциплинарных компетенций на уровне ниже базового, проявляется недостаточность знаний, умений, навыков.
от 0 до 40	«не зачтено» / «неудовлетворительно»	Дисциплинарные компетенции не сформированы. Проявляется полное или практически полное отсутствие знаний, умений, навыков.

### 5.1 Тест

1. Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход определяется как:

- А) труд
- Б) занятость
- В) трудовое действие

2. Закон РФ, определяющий понятие занятости населения в РФ – это:

- А) закон «О занятости населения в Российской Федерации»
- Б) конституция РФ
- В) трудовой кодекс РФ

3. Занятость за минусом естественной формы безработицы в условиях рыночной экономики – это:

- А) неполная занятость
- Б) частичная занятость
- В) полная занятость

4. Занятость с режимом неполного рабочего дня и рабочей недели – это:

- А) скрытая занятость
- Б) частичная занятость
- В) неполная занятость

5. Занятость, вызванная экономическим кризисом, падением общественного производства, которая имеет форму неполной занятости, но носит вынужденный характер – это:

- А) неполная занятость
- Б) частичная занятость
- В) полная занятость

6. Распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства – это:

- А) виды занятости
- Б) формы занятости
- В) методы занятости

7. Организационно-правовые способы, условия трудоустройства – это:

- А) виды занятости
- Б) формы занятости
- В) методы занятости

8. Международная трехсторонняя организация, рассматривающая вопросы занятости, в которой представлены работники, работодатели и государственные органы в процессе принятия решений – это

- А) МТП
- Б) МАР
- В) МОТ

9. Безработица, обусловленная происходящими изменениями в социально-экономической жизни общества, приводящими, как минимум, к сокращению рабочих мест – это безработица:

- А) естественная
- Б) вынужденная
- В) маргинальная

10. Уровень естественной безработицы не должен превышать в обществе:

- А) 3-5%
- Б) 7-8%
- В) 8-9%

11. К естественной форме безработицы относится:

- А) технологическая безработица
- Б) институциональная безработица
- В) циклическая безработица

12. К вынужденной форме безработицы относится:

- А) структурная безработица
- Б) фрикционная безработица
- В) добровольная безработица

13. Безработица, вызываемая общим снижением уровня конъюнктуры, называется:

- А) структурная безработица
- Б) циклическая безработица
- В) фрикционная безработица

14. Безработица, порождаемая правовыми нормами, устройством рынка труда, называется:

- А) технологическая безработица
- Б) скрытая безработица
- В) институциональная безработица

15. Безработица, которая может охватывать отдельные отрасли, профессии и экономические регионы, называется:

- А) конъюнктурная безработица
- Б) структурная безработица
- В) фрикционная безработица

16. Временной период застойной безработицы составляет:

- А) 8 - 18 месяцев
- Б) 4 – 8 месяцев
- В) больше 18 месяцев

17. Объективной причиной появления безработицы является:

- А) антиинфляционная политика государства
- Б) экономическое поведение основных контрагентов рынка труда
- В) отношения собственности

18. Безработица, связанная с сезонным характером наемного труда, чаще в сельскохозяйственном производстве, строительстве и других отраслях – это:

- А) сезонная безработица
- Б) скрытая безработица
- В) институциональная безработица

19. Циклическая безработица относится к форме безработицы:

- А) естественной
- Б) вынужденной
- В) маргинальной

20. Концентрация излишней рабочей силы на предприятии, которая не участвует в производстве материальных благ и не учитывается статистикой – это:

- А) технологическая безработица
- Б) скрытая безработица
- В) институциональная безработица

21. Вид безработицы, когда определенная часть трудоспособного населения не желает работать при имеющемся уровне оплаты труда в надежде на его повышение – это:

- А) структурная безработица
- Б) фрикционная безработица
- В) добровольная безработица

22. Тезис о том, что рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе и ресурсов рабочей силы, сформулирован в работах представителей:

- А) кейнсианской экономической теории
- Б) классической экономической теории
- В) теории неоклассического синтеза

23. Ученый, утверждающий в своей работе «Теория безработицы», что причиной безработицы является высокий уровень заработной платы:

- А) К. Маркс
- Б) А. Пигу
- В) Дж. М. Кейнс

24. К. Маркс относил сельскохозяйственное перенаселение, где работники вроде и заняты, но далеко не полностью и при первой возможности перемещаются в город или по другим каналам:

- А) к текучей форме перенаселения
- Б) к скрытой форме перенаселения
- В) к застойной форме перенаселения.

25. Утверждение о том, что регулирование занятости осуществляется за счет гибких цен, ставок зарплаты и процента, сформулировано в работах:

- А) представителей неокейнсианской теории
- Б) представителей классической экономической теории
- В) представителей ТРО

26. С критикой классической теории занятости в своей работе «Общая теория занятости, процента и денег» выступил:

- А) А. Филлипс
- Б) М. Фридмен

В) Дж. М. Кейнс

27. Вывод о необходимости одновременного и взаимосвязанного использования рыночного и государственного регулирования в области занятости населения, сформулировали представители:

- А) теории рациональных ожиданий
- Б) теории неоклассического синтеза
- В) теории монетаризма

28. Понятие естественной безработицы вводится представителями:

- А) неоклассической экономической теории
- Б) теории монетаризма
- В) неокейнсианской экономической теории

29. Тезис о том, что в рыночной экономике не существует механизма, автоматически обеспечивающего полную занятость населения, обосновал:

- А) К. Маркс
- Б) П. Самуэльсон
- В) Д. Кейнс

30. К. Маркс относил работников, имеющих крайне нерегулярные занятия или вообще их не имеющие:

- А) к текучей форме перенаселения
- Б) к скрытой форме перенаселения
- В) к застойной форме перенаселения.

31. А. Маршалл является представителем теории занятости:

- А) неоклассической
- Б) теории рациональных ожиданий
- В) теории экономики предложения

32. А. Пигу является представителем теории занятости:

- А) неокейнсианской
- Б) неоклассического синтеза
- В) неоклассической

33. Тезис о нежелательном вмешательстве государства в сферу рынка труда был сформулирован в работах представителей:

- А) неоклассической теории занятости
- Б) марксистской теории занятости
- В) кейнсианской теории занятости

34. Закон народонаселения как часть теории занятости сформулирован в работах:

- А) А. Филлипса
- Б) К. Маркса
- В) М. Фридмена

35. Понятие вынужденной формы безработицы вводит в теорию занятости:

- А) А. Пигу
- Б) М. Фридмен
- В) Дж. М. Кейнс

36. Обратную пропорциональную взаимосвязь между темпами инфляции и уровнем безработицы выявил:

- А) А. Филлипс
- Б) К. Маркс
- В) М. Фридмен

37. Теория, исходящая из того, что люди ведут себя рационально на рынке труда – это:

- А) монетаризм
- Б) теория экономики предложения
- В) теория рациональных ожиданий

38. Автором монетаристской теории занятости населения является:

- А) П. Самуэльсон
- Б) М. Фридмен
- А. Филипс

39. Подход, рассматривающий рынок труда как систему общественных отношений, социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда – это:

- А) узкая трактовка рынка труда
- Б) расширительная трактовка рынка труда
- В) смешанная трактовка рынка труда

40. Объем и структура общественных потребностей в рабочей силе, представленных на рынке труда и обеспеченных соответственно средствами производства, фондом оплаты труда и жизненных средств – это:

- А) предложение труда
- Б) спрос труда
- В) конъюнктура рынка труда

41. Численность и состав рабочей силы, способной к труду, заинтересованной и нуждающейся в получении работы на условиях найма – это:

- А) предложение труда
- Б) спрос труда
- В) конъюнктура рынка труда

42. Среди указанных компонентов укажите не относящийся к рынку труда:

- А) субъекты рынка труда
- Б) безработица
- В) инфляция

43. Среди указанных компонентов укажите не относящийся к рынку труда:

- А) инфраструктура рынка труда
- Б) эмиссия денег
- В) конъюнктура

44. К субъектам рынка труда относятся:

- А) работодатели
- Б) акционеры
- В) рантье

45. Совокупность институтов содействия занятости, профориентации, подготовки и переподготовки кадров, сеть фондов, центров занятости и т.д. называется:

- А) рыночная инфраструктура
- Б) рыночная конъюнктура
- В) субъекты рынка труда

46. Когда спрос на рабочую силу превышает ее предложение – это:

- А) трудоизбыточная конъюнктура рынка труда
- Б) равновесная конъюнктура
- В) трудодефицитная конъюнктура

47. Когда спрос на рабочую силу равен ее предложению – это:

- А) трудоизбыточная конъюнктура рынка труда
- Б) равновесная конъюнктура
- В) трудодефицитная конъюнктура

48. Основной элемент инфраструктуры рынка труда – это:

- А) государственная служба занятости населения
- Б) негосударственные службы трудоустройства
- В) курсы переподготовки рабочей силы

49. Рынок труда, ориентированный на географическое и профессиональное движение рабочей силы, т.е. на заполнение рабочих мест путем движения работников между предприятиями, называется:

- А) внешний рынок труда
- Б) внутренний рынок труда
- В) смешанный рынок труда

50. Рынок, ориентированный на внутрифирменное, в том числе и профессиональное движение работников, называется:

- А) внешний рынок труда
- Б) внутренний рынок труда
- В) смешанный рынок труда

51. Внешний рынок труда наиболее полно представлен в такой стране, как:

- А) Япония
- Б) Швеция
- В) США

52. Внутренний рынок труда наиболее полно представлен в такой стране, как:

- А) Япония
- Б) Швеция
- В) США

53. Изображение сегментированного рынка труда в виде четырех концентрических колец, представлено в модели сегментации рынка труда:

- А) Дж. Аткинсона
- Б) П. Деренгера и М. Пайора
- В) Ч. Лидбитера

54. Изображение сегментированного рынка труда в виде трех концентрических колец (из которых второй разделен на два сегмента), представлено в модели сегментации рынка труда:

- А) Дж. Аткинсона
- Б) П. Деренгера и М. Пайора
- В) Ч. Лидбитера

55. Изображение сегментированного рынка труда в виде четырех концентрических колец, представлено в модели сегментации рынка труда:

- А) Дж. Аткинсона

- Б) П. Деренгера и М. Пайора
- В) Ч. Лидбитера

56. Отличительной особенностью российского рынка труда является:

- А) значительная регионализация российского рынка труда
- Б) большой процент скрытой безработицы
- В) наличие неофициального рынка труда
- Г) все указанное выше

57. Самое значительное сокращение числа занятых в РФ за годы рыночных реформ, произошло:

- А) в отраслях связи
- Б) в машиностроении
- В) в ЖКХ

58. К факторам, объясняющим распределение занятых по сегментам рынка труда, относится:

- А) психологические особенности работника
- Б) желание работников
- В) образовательные и профессиональные различия

59. Средний возраст высококвалифицированных специалистов на рынке труда РФ составляет:

- А) 53-57 лет
- Б) 29-35 лет
- В) 35-40 лет

60. Экономической миграции как фактора развития рынка труда препятствует:

- А) высокий уровень инфляции
- Б) паспортные ограничения
- В) задержки зарплаты

61. К специфике рынка труда ДВ региона и Приморского края относят:

- А) ослабление стимулов к высокопроизводительному труду
- Б) большой процент скрытой безработицы
- В) преобладание в отраслях специализации сырьевых, добывающих отраслей

62. К специфике рынка труда ДВ региона и Приморского края относят:

- А) значительный отток населения
- Б) ослабление стимулов к высокопроизводительному труду
- В) большой процент скрытой безработицы

63. Основным субъектом государственной политики занятости на рынке труда РФ является:

- А) Федеральная государственная служба занятости населения
- Б) негосударственные структуры содействия занятости населения
- В) работодатели

64. Федеральная государственная служба занятости населения РФ была создана в:

- А) 1995 г.
- Б) 1989 г.
- В) 1991 г.

65. Совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы – это:

- А) активная политика занятости
- Б) пассивная политика занятости
- В) общая политика занятости

66. К мероприятиям пассивной политики занятости относят:

- А) субсидирование занятости
- Б) оформление досрочного выхода на пенсию
- В) социальная защита
- Г) все указанное выше

67. К мероприятиям активной политики занятости относят:

- А) организацию общественных работ
- Б) выплату пособий по безработице
- В) льготное кредитование

68. Закон «О занятости населения в Российской Федерации» был принят:

- А) в 1992 г.
- Б) в 1995 г.
- В) в 1991 г.

69. Среди указанных мероприятий политики занятости выделите не соответствующее активной политике занятости:

- А) поддержка безработных, открывающих собственное дело
- Б) содействие в трудоустройстве
- В) содействие временной занятости

70. Среди указанных мероприятий политики занятости выделите не соответствующее пассивной политике занятости:

- А) субсидирование занятости
- Б) социальная защита безработных
- В) квотирование рабочих мест

### **Краткие методические указания и критерии оценивания:**

В тестовом задании необходимо выбрать правильный ответ. Баллы начисляются пропорционально количеству правильных ответов. Максимально за тест можно получить 20 баллов.

## **5.2 Темы для групповых дискуссий**

### **1: Регулирование занятости на международном уровне.**

1. МОТ как основной субъект занятости на международном уровне
2. Роль и задачи МОТ в сфере занятости
3. Основные направления деятельности Московского бюро МОТ

### **2: Занятость и безработица**

1. Понятие и основные формы занятости
2. Скрытая занятость: понятие, масштабы и проблемы
3. Причины и основные формы безработицы
4. Последствия безработицы.

### **3: Понятие и сущность рынка труда**

1. Понятие и основные методологические подходы к рынку труда
2. Основные структурные элементы рынка труда
3. Роль рынка труда в рыночной экономике.

**4: Модели традиционного рынка труда – сравнительный анализ моделей рынка труда и представление его в табличной форме**

1. Классификация рынка труда
2. Внутренний и внешний рынок труда
3. Модели рынка труда на примере:  
А) США



- Б) Японии
- В) Швеции.

**5: Российская модель рынка труда**

1. Становление рынка труда в России
2. Особенности рынка труда в России
3. Факторы спроса и предложения рабочей силы в России
4. Социально-сегментированный рынок труда в России

**6: Рынок труда Дальнего Востока**

1. Основные черты рынка труда ДВ региона
2. Особенности рынка труда ДВ региона
3. Миграционные процессы на рынке труда Дальнего Востока
4. Рынок труда Приморья: основные характеристики, особенности, тенденции

**7: Государственное регулирование занятости населения**

1. Государственная политика занятости: сущность и цели
2. Основные направления активной и пассивной политики занятости
3. Служба занятости населения – основной субъект государственной политики занятости

**8. Сегментарные рынки труда**

1. Женщины на рынке труда: проблемы и пути их решения
2. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути их решения
3. Вторичная занятость населения

**9: Технологии работы негосударственных структур содействия занятости населения**

1. Кадровые агентства на рынке труда: общая характеристика
2. Кадровые агентства в России
3. Технологии работы кадровых агентств

**Краткие методические указания и критерии оценивания:**

Необходимо объединиться в группы, подготовиться к дискуссионному обсуждению на заявленные темы.

**Уровневая шкала оценки выполненной работы**

<b>Уровень</b>	<b>Дескрипторы</b> (критерии оценки результатов с учетом контролируемых ЗУВ)	<b>Кол-во баллов</b>
повышенный	активное участие в дискуссии; высказывание и аргументация собственной точки зрения; опора на рекомендуемые и дополнительные литературные источники; краткость, структурированность и содержательность ответов; умение слушать и слышать собеседников (не повторять только что сказанное, не перебивать); умение обобщать информацию и делать самостоятельные выводы с опорой на нормативную базу	<b>4</b>
базовый	активное участие в дискуссии; опора преимущественно на рекомендованные источники литературы; умение обобщать информацию и делать самостоятельные выводы с опорой на нормативную базу	<b>3</b>
пороговый	эпизодическое участие в дискуссии, фрагментарные ответы, в большинстве случаев основанные на личном опыте или собственном понимании предмета дискуссии без опоры на литературные источники, нормативную базу и мнение	<b>2</b>

	собеседников	
низкий	пассивное участие в дискуссии в виде слушателя, но правильные ответы на конкретно поставленные и лично обращённые вопросы	<b>1</b>
	отсутствие на занятии или пассивное присутствие без включения в процесс дискуссии	<b>0</b>

### 5.3 Кейс-задачи уровня: знать, уметь

#### ЗАДАНИЕ 1

Подберите к каждому термину соответствующее ему определение (совместите букву и цифру):

- а) экономический цикл;
- б) сезонные колебания;
- в) вековой тренд;
- г) фрикционная безработица;
- д) структурная безработица;
- е) циклическая безработица;
- ж) полная занятость;
- з) естественный уровень безработицы;
- и) потенциальный объем производства;
- к) уровень безработицы;
- л) рабочая сила (самодоступное население);
- м) отставание объема ВВП;
- н) закон Оукена;
- о) инфляция;
- п) дефляция;
- р) «правило величины 70»;
- с) инфляция спроса;
- т) инфляция издержек производства;
- у) ожидаемая инфляция;
- ф) непредвиденная инфляция;
- х) гиперинфляция;
- ц) реальный доход;
- ч) реальный уровень процентной ставки;

1. Превышение на 1% текущего уровня безработицы над уровнем безработицы при полной занятости равно отставанию реального объема ЧНП от потенциального ЧНП на 2,5%.
2. Уровень безработицы при отсутствии циклической формы безработицы.
3. Безработица, связанная с добровольной сменой наемными работниками места работы или с периодами их временного увольнения.
4. Потенциальный реальный объем ВВП минус фактический реальный объем ВВП.
5. Процентная ставка в денежном выражении с поправкой на инфляцию.
6. Все лица, которые могут и хотят работать.
7. Очень быстрый рост цен, порождающий «бегство» от денег.
8. Безработица, вызванная циклическим сжатием производства.
9. Доля рабочей силы, не занятая в каждый данный момент.
10. Повышение общего уровня цен.
11. Принцип расчета продолжительности периода, за который происходит удвоение уровня цен.
12. Безработица, вызванная несоответствием профессиональной подготовки рабочей силы структуре производства.
13. Рост цен, вызванный избыточным спросом, при неизменном реальном объеме ВВП.
14. Количество товаров и услуг, которые можно купить на сумму номинального (денежного) дохода.
15. Снижение общего уровня цен.
16. Рост цен, вызванный ростом издержек производства.

17. Следующие один за другим подъемы и спады уровней экономической активности в течение нескольких лет.
18. Реальный объем производства продукции, который экономика в состоянии произвести при полном использовании ресурсов.
19. Колебания экономической конъюнктуры в течение года, не связанные с экономическим циклом, а вызванные сезонными колебаниями экономической активности.
20. Повышение цен, прогнозируемое получателем дохода. Поэтому он может принять меры для снижения (или предотвращения) негативных последствий инфляции для его реального дохода.
21. Долговременные тенденции в развитии экономики, охватывающие 25, 50, 100 лет.
22. Занятость, составляющая менее 100% наличной рабочей силы, предполагающая фрикционную и структурную формы безработицы.
23. Повышение цен, негативное воздействие которого на реальный доход не может быть ослаблено из-за отсутствия заранее принятых для этого мер со стороны получателя дохода или государства.

## ЗАДАНИЕ 2

Проанализируйте ситуации и ответьте на вопросы.

1. «Спрос фирмы на труд является отрицательной функцией заработной платы, потому что при увеличении объема используемого труда фирма вынуждена нанимать менее квалифицированных работников и, следовательно, платит более низкую заработную плату». Обсудите это высказывание.
2. Дайте объяснение с позиций законов производного спроса следующим экономическим явлениям:
  - А. Спрос фирмы на труд более эластичен, чем спрос отрасли на труд.
  - Б. В некоторых отраслях, например в автомобилестроении, в разных странах используются технологии с одинаковым соотношением труда и капитала, несмотря на существенные различия в относительных уровнях заработной платы в этих странах.
  - В. Многие профсоюзы выступают за использование рабочей силы, квалификация которой подтверждена соответствующим сертификатом.
3. В соответствии с теорией К. Маркса, сформулированной в середине XIX в., рост органического строения капитала (или фондовооруженности труда) должен был приводить к постоянному росту безработицы. Обсудите это теоретическое положение, используя ваши знания о спросе на различные виды труда.
6. Верен ли тезис Д. М. Кейнса о том, что сокращение заработной платы не обязательно ведет к увеличению занятости?

## ЗАДАНИЕ 3

Проанализируйте ситуации и ответьте на вопросы.

1. Многие экономисты считают, что происходящая революция в условиях труда заключается в том, что работу теперь можно выполнять, используя установленные дома компьютеры. Предположим, что почасовая заработная плата не меняется. Проанализируйте вероятное влияние этой революции на участие в рабочей силе населения в целом, а также групп населения, выделенных по полу и семейному положению.
2. С недавнего времени законодательством ряда стран предусмотрено предоставление оплачиваемого отпуска по уходу за маленьким ребенком как матери, так и отцу. Проанализируйте влияние введения такого законодательства на участие в рабочей силе замужних женщин и женатых мужчин. Обсудите результаты.
3. В ходе экономических реформ в странах Центральной Европы после 1990 г. наблюдались различные изменения в модели участия женщин в рабочей силе. В Чехии и Албании, например, произошло резкое сокращение занятости женщин, а в Болгарии и Румынии занятость женщин осталась традиционно высокой. Как вы можете объяснить то, что сокращение занятости женщин произошло в первую очередь в самой богатой и в самой бедной странах региона?
4. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия труд/досуг в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9 часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два периода? Как различаются величины эффекта дохода и эффекта замещения при изменении ставки заработной платы в эти два периода?

5. Из модели предложения труда следует, что чем выше доход мужа в семье, тем ниже предложение труда женой. В экономически развитых странах за последние 40 лет заработки мужчин, особенно высокообразованных, резко возросли. Одновременно возросло предложение труда замужних женщин, причем особенно резко – жен высокообразованных мужчин. Какими факторами можно объяснить это явление?

6. Определите в каждом из последующих случаев: больше или меньше часов предпочтет работать человек, если:

- а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;
- б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения;
- в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;
- г) ставка заработной платы растет, а эффект дохода больше, чем эффект замещения.

7. Один из способов поддержки семей с низким уровнем дохода – увеличение минимальной заработной платы, другой – предоставление целевых пособий. Сравните влияние этих двух способов на предложение труда.

8. Оцените последующие утверждения:

А. Работодатель может снизить прогулы и потери рабочего времени, если вместо оплаты по стандартной ставке заработной платы он будет платить премиальные за часы, отработанные сверх фиксированного минимума.

Б. Работник может подрабатывать в вечернее время, даже если ставка заработной платы несколько ниже, чем на основной работе.

В. При данной ставке заработной платы работник всегда предпочтет работу, на которой он, а не работодатель выбирает количество отработанных часов.

Г. Эффект дохода при любом данном увеличении заработной платы больше для тех, кто в настоящее время работает больше, чем для тех, кто работает мало или не работает совсем.

9. Используйте теорию производства в домашнем хозяйстве для описания принятия решений: о вступлении в брак, получении образования и профессиональной подготовки, работе по найму, рождении детей.

10. Используя ваши знания теории производства в домашнем хозяйстве, определите:

- а) ожидаемое влияние повышения заработной платы на предложение труда мужа и жены;
- б) ожидаемое влияние увеличения заработной платы жены на рождаемость.

11. Какую систему оплаты труда, сдельную или повременную, предпочтут женщины, а какую – мужчины при прочих равных условиях, если для женщин по сравнению с мужчинами характерна более высокая ценность досуга (кривые безразличия функции полезности расположены более круто)?

12. Проанализируйте с помощью теории распределения времени, какие факторы будут оказывать влияние на оптимальный размер семьи.

13. Обсудите, почему для некоторых категорий работников увеличение времени отпуска может оказаться более предпочтительным, чем сокращение продолжительности рабочего дня?

14. Обсудите возможное влияние постоянных денежных и временных издержек, связанных с выходом на работу, на решение работать неполный рабочий день.

15. Справедливы ли следующие утверждения:

А. Увеличение реальной заработной платы снижает процент населения, которое никогда не работало.

Б. Увеличение подоходного налога влияет на предложение труда работающих женщин, но не влияет на предложение труда женщин, не участвующих в рабочей силе.

В. Поскольку женщины в качестве рабочей силы сильнее реагируют на изменение заработной платы, то у них эффект замещения больше.

#### ЗАДАНИЕ 4

Ответьте на вопросы.

1. Согласны ли вы с утверждением, что домохозяйства, в которых оба супруга работают, более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что на новом месте хотя бы один из них получит более привлекательную работу, в два раза выше? Почему?

2. Согласны ли вы с тем, что поддержка свободной международной торговли означает также необходимость поддерживать неограниченную международную трудовую миграцию?
3. Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим человеческим капиталом, совершенно не мобилен?
4. Какое влияние может оказать межфирменная и территориальная мобильность на уровень безработицы, на различные виды безработицы?

### ЗАДАНИЕ 5

Обсудите следующие высказывания:

1. Рынок труда достигает наибольшей эффективности, когда рабочая сила максимально мобильна. Поэтому государство должно стремиться к тому, чтобы устранить все ограничения мобильности на рынке труда и не допустить его сегментированности – в итоге от этого выиграют все члены общества.
2. Развитые внутренние рынки труда с вертикальной и горизонтальной внутрифирменной мобильностью препятствуют межфирменной мобильности работников. Поэтому для устранения ограничений межфирменной мобильности необходимо ограничить внутрифирменную мобильность, и наоборот.
3. Чем выше мобильность на рынке труда, тем больше взаимозависимость локальных рынков труда и тем быстрее происходит подстройка спроса и предложения, устанавливая одинаковую рыночную заработную плату на различных локальных рынках. Поэтому на рынках труда с высокой мобильностью рабочей силы распределение заработков будет характеризоваться небольшой дифференциацией.

### ЗАДАНИЕ 6

Ответьте на вопросы.

1. Используя ваши знания экономической теории труда, рассмотрите ожидаемое влияние повышения минимальной заработной платы:
  - а) на занятость и безработицу в секторе, охваченном минимальной заработной платой;
  - б) на занятость и безработицу в секторе, не охваченном минимальной заработной платой;
  - в) на заработную плату членов профсоюзов;
  - г) на уровень участия в рабочей силе женщин и молодежи.
2. Как субминимум заработной платы для обучающихся подростков может повысить занятость подростков? Почему общий уровень занятости может увеличиться меньше, чем увеличилась занятость подростков?
3. Где больше эффект одинакового в процентном отношении повышения минимальной заработной платы с точки зрения теории конкурентного рынка труда: в развитых или в развивающихся странах? Почему?
4. Подстройка рынка труда предполагает гибкое приспособление заработной платы и количества труда к изменениям на рынке. Обсудите, какие проблемы подстройки рынка возникают:
  - при нарушении гибкости заработной платы между различными профессиями и отраслями;
  - при ограничении мобильности рабочей силы;
  - при жесткости режимов рабочего времени.

Какие из этих проблем связаны со спросом на труд, какие – с предложением труда?

5. Обсудите применимость для модели неравновесного рынка труда государственной политики на рынке труда, способствующей увеличению совокупного спроса. При каких условиях такая политика будет эффективной?
6. Предположим, что рынок труда состоит из двух секторов, между которыми существует мобильность рабочей силы. Первоначально в обоих секторах установилась одинаковая равновесная заработная плата. В результате увеличения спроса на труд в одном из секторов подстройка рынка привела к увеличению заработной платы в этом секторе, а через некоторое

время за счет мобильности рабочей силы – и к увеличению заработной платы во втором секторе. Возможно ли, что в результате изменения в распределении ресурсов между секторами общая эффективность экономики возросла? Если возможно, то при каких условиях?

7. Какое значение имеют совершенность и доступность информации для подстройки рынка труда? Какие последствия для функционирования рынка труда имеет ограниченность информации у работников о рабочих местах? Какие последствия для функционирования рынка труда имеет ограниченность информации у работодателей о работниках? Какие меры государственной политики могут способствовать повышению доступности и совершенства информации на рынке труда?

#### **Краткие методические указания и критерии оценивания:**

Необходимо проработать задания, путем предоставления развернутого ответа на вопросы.

#### **Уровневая шкала оценки выполненной работы**

<b>Уровень</b>	<b>Дескрипторы</b> (критерии оценки результатов с учетом контролируемых ЗУВ)	<b>Кол-во баллов</b>
повышенный	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, прописан алгоритм решения задачи, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения задачи. Дан конкретный правильный ответ.	<b>7-8</b>
базовый	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, предложен вариант решения и дан конкретный правильный ответ.	<b>5-6</b>
пороговый	Предложен алгоритм решения задачи. Дан правильный ответ	<b>3-4</b>
низкий	Дан правильный ответ без пояснений и обоснования	<b>1-2</b>
	Задание не выполнено	<b>0</b>

#### **5.4 Кейс-задачи уровня: знать, уметь, владеть.**

##### **Сегментация рабочей силы на рынке труда – разработка модели сегментации регионального рынка труда**

**Сегментация рынка труда** – это разделение его на устойчивые замкнутые сегменты (субрынки), лимитирующие движение работников своими границами.

Для выполнения задания студентам предлагается воспользоваться моделями сегментации рынка труда, усвоенными в результате изучения лекционного курса и дополнительной литературы. В качестве этих моделей выступают:

- модель сегментации рынка труда П. Деренгера и М. Пайора.,
- модель сегментации рынка труда Ч. Лидбитера,
- модель сегментации рынка труда Дж. Аткинсона.

#### **Краткие методические указания и критерии оценивания:**

Для проведения сегментации рынка труда студентам предлагается использовать факторы:

- географическое положение (регион, город, район и т.д.);
- экономические показатели (распределение покупателей рабочей силы по формам собственности, их финансовому положению, распределение продавцов рабочей силы по уровню материальной обеспеченности и степени нуждаемости в средствах существования);
- демографические факторы – половозрастной и семейный состав населения;
- социально-экономические - уровень образования;
- профессионально-квалификационный состав, стаж работы, национальность и пр.

**Результатом работы** выступает разработанная модель сегментированного рынка труда (на примере Приморского края или г. Владивостока) и ее публичное представление.

### Уровневая шкала оценки выполненной работы

<b>Уровень</b>	<b>Дескрипторы</b> (критерии оценки результатов <i>с учетом контролируемых ЗУВ</i> )	<b>Кол-во баллов</b>
повышенный	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, прописан алгоритм решения задачи, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения задачи. Предложена разработанная модель. Результат публично-представлен. Продемонстрировано умение отвечать на вопросы.	<b>12-17</b>
базовый	Ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, предложен вариант решения, но модель требует значительной доработки, содержит противоречия. Результат публично-представлен. Умение отвечать на вопросы не представлено.	<b>9-11</b>
пороговый	Предложен алгоритм решения задачи. Предложена модель, но она не аргументирована. Результат публично не представлен. Умение отвечать на вопросы не представлено.	<b>5-8</b>
низкий	Предложен вариант без пояснений и обоснования. Результат публично не представлен. Умение отвечать на вопросы не представлено.	<b>1-4</b>
	Задание не выполнено	<b>0</b>