

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента образования
_____ П. Е. Троян
«__» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление проектом**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2017 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	6	6	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	8	8	часов
4	Самостоятельная работа	60	60	часов
5	Всего (без экзамена)	68	68	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Зачет: 6 семестр

Томск

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.02 Менеджмент, утвержденного 12.01.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры менеджмента « ___ » _____ 20__ года, протокол № _____.

Разработчик:

доцент каф. менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Заведующий обеспечивающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО _____ В. В. Кручинин

Заведующий выпускающей каф.
менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)

_____ Ю. В. Морозова

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)

_____ Е. А. Гайдук

Старший преподаватель кафедры менеджмента (менеджмента)

_____ Т. В. Архипова

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

формирование у студентов комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности реагировать на изменения ситуации в социально-трудовой сфере, проводить анализ рынка труда для своей организации, направленный на обеспечение её конкурентоспособности на рынке труда.

1.2. Задачи дисциплины

- дать теоретические знания об экономических и законодательных основах функционирования рынка труда;
- сформировать умение ориентироваться в зарубежных моделях рынка труда и конвенциях Международной организации труда;
- сформировать навыки сбора информации для анализа рынка труда и его сегментов;
- сформировать умение анализировать показатели и компоненты рынка труда в целях разработки стратегии поведения организации на рынке;
- сформировать навыки формирования имиджа работодателя в целях повышения конкурентоспособности организации.
-

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Рынок труда» (ФТД.2) относится к блоку ФТД.2.

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Деловые коммуникации, Макроэкономика, Менеджмент.

Последующими дисциплинами являются: Маркетинг, Правоведение, Управление персоналом организации.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ПК-3 владением навыками стратегического анализа, разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- **знать** структуру и показатели рынка труда; понятие и виды социально-трудовых отношений; источники информации для анализа рынка труда; модели поведения конкурентоспособных организаций на рынке труда; причинно-следственные связи между имиджем работодателя организации на рынке труда и её конкурентоспособностью.

- **уметь** выбирать источники сбора информации для анализа рынка труда; применять методы анализа рынка труда в целях привлечения трудовых ресурсов в организацию; применять в профессиональной деятельности нормы регулирования трудовых отношений; ориентироваться в моделях рынка труда и основных документах Международного трудового права (Конвенция МОТ); анализировать показатели и компоненты рынка труда в целях разработки стратег поведения организации на рынке; применять методы формирования имиджа работодателя для повышения конкурентоспособности организации.

- **владеть** навыками использования знаний о международном и российском законодательстве, регулирующем рынок труда, в профессиональной деятельности; навыками подбора источников информации для сбора и анализа рынка труда; навыками анализа показателей и компонентов рынка труда в целях определения стратегии поведения организации на рынке; навыками разработки имиджа работодателя, направленного на обеспечение конкурентоспособности организации.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		6 семестр

Контактная работа (всего)	8	8
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	6	6
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	60	60
Подготовка к контрольным работам	28	28
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	32	32
Всего (без экзамена)	68	68
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	72	72
Зачетные Единицы	2.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр					
1 Сущность рынка труда	1	2	15	16	ПК-3
2 Показатели рынка труда	2		15	17	ПК-3
3 Государственное регулирование рынка труда	1		15	16	ПК-3
4 Социально-трудовые отношения	2		15	17	ПК-3
Итого за семестр	6	2	60	68	
Итого	6	2	60	68	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Сущность рынка труда	Понятие, виды и функции рынка труда. Составные компоненты рынка труда. Структура системы отношений на рынке труда. Работодатели и наемные работники, их представители. Конкуренция на рынке труда. Конъюнктура рынка труда.	1	ПК-3

	Рабочая сила, трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Подходы к привлечению трудовых ресурсов в организацию с учетом особенностей внешнего и внутреннего рынков труда.		
	Итого	1	
2 Показатели рынка труда	Показатели спроса и предложения труда. Основные показатели, характеризующие стоимость рабочей силы. Факторы оплаты труда. Функции и основные формы заработной платы. Государственные гарантии в области оплаты труда. Занятость населения и безработица. Государство в системе регулирования занятости. Виды безработицы. Уровень безработицы. Закон Оукена. Типы безработных. Резервы в сфере обращения трудовых ресурсов. Задачи и методы анализа рынка труда. Источники и методы сбора информации.	2	ПК-3
	Итого	2	
3 Государственное регулирование рынка труда	Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений. Опыт других стран. Российская модель. Международная организация труда (МОТ). Конвенции МОТ. Программа сотрудничества между Российской Федерацией и Международной организацией труда. Государственная политика на рынке труда России. Инфраструктура рынка труда. Функции государства на рынке труда.	1	ПК-3
	Итого	1	
4 Социально-трудовые отношения	Понятие, уровни и типы социально-трудовых отношений. Социально-трудовые нормы. Правовое регулирование трудовых отношений. Имидж работодателя и конкурентоспособность организации. Понятие HR-бренда. Критерии оценки имиджа компании как работодателя. HR-брендинг как инструмент повышения конкурентоспособности организации. Социальное партнерство в сфере труда. Принципы и формы социального партнерства в ТК РФ.	2	ПК-3
	Итого	2	
Итого за семестр		6	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин			
	1	2	3	4
Предшествующие дисциплины				
1 Деловые коммуникации				+
2 Макроэкономика	+	+	+	
3 Менеджмент	+	+		+
Последующие дисциплины				
1 Маркетинг				+
2 Правоведение			+	
3 Управление персоналом организации	+	+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции и	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-3	+	+	+	Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Зачет, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-3
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
6 семестр				
1 Сущность рынка труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теор-	8	ПК-3	Зачет, Контрольная работа, Тест

	ретической части курса			
	Подготовка к контрольным работам	7		
	Итого	15		
2 Показатели рынка труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-3	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	7		
	Итого	15		
3 Государственное регулирование рынка труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-3	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	7		
	Итого	15		
4 Социально-трудовые отношения	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ПК-3	Зачет, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	7		
	Итого	15		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-3	Контрольная работа
Итого за семестр		60		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		64		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Корнейчук Б. В. Рынок труда. 2-е изд., испр. и доп. Учебник для академического бакалавриата.- Научная школа [Электронный ресурс]: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва) Год: 2018 / Гриф УМО ВО — Режим доступа: <https://biblionline.ru/viewer/97DBA476-6277-4E44-B051-B780898949F8/rynok-truda#page/6> (дата обращения: 03.07.2019).

2. Рынок труда [Электронный ресурс]: Учебное пособие / Т. Д. Санникова - 2019. 174 с. — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>. (дата обращения: 03.07.2019).

12.2. Дополнительная литература

1. Рынок труда. Учебник и практикум для академического бакалавриата / Яковлева Е.Б. - отв. ред. Научная школа [Электронный ресурс]: Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург) Год: 2018 / Гриф УМО ВО — Режим доступа: <https://biblionline.ru/viewer/7AF1AD4E-1829-455A-9694-2225CD8DBC26/rynok-truda#page/4> (дата обращения: 03.07.2019).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рынок труда [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - 2019. 23 с. — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>. (дата обращения: 03.07.2019).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Рынок труда, его современное состояние и проблемы.- <http://hr-portal.ru/article/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy>
2. Рынок труда в России: особенности. Регулирование рынка труда - <https://businessman.ru/new-rynok-truda-v-rossii-osobennosti-regulirovanie-rynka-truda.html>
3. Рынок труда в цифрах // Интерактивный портал службы занятости населения Томской области.-<http://www.rabota.tomsk.ru/content/>
4. ЭБС «Юрайт»: www.biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке <https://biblio.fdo.tusur.ru/>)
5. студента по ссылке <https://biblio.fdo.tusur.ru/>)

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Лаборатория группового проектного обучения "Лаборатория социально-экономических проблем"

учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 503 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- ПЭВМ КОМПСТАР (12 шт.);
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Mozilla Firefox

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы),

расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеомониторов для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1. Рынок труда – это:

1) сфера человеческой деятельности, в которой происходит обмен результатами труда на взаимовыгодной основе в соответствии с конъюнктурой рынка

2) экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда

3) социально-экономические отношения по поводу производства и реализации продукта деятельности организации

2. Что является предметом сделки на рынке труда?

1) результаты труда наемных работников

2) способность человека к определенному виду труда

- 3) интересы работодателей и работников
3. Субъектами рынка труда выступают:
 - 1) трудовые, социально-экономические и правовые отношения
 - 2) интересы работодателей и наемных работников
 - 3) работодатели, безработные, наемные работники, самостоятельно занятые работники
4. Ценность наемного работника на рынке труда
 - 1) всегда одинакова
 - 2) определяется только квалификацией
 - 3) зависит от профессиональных и личностных характеристик
5. Рабочая сила – это:
 - 1) квалификация, возраст, пол, социальный статус
 - 2) потенциальные способности человека к труду
 - 3) целесообразная человеческая деятельность
6. Государственный фонд занятости формируется
 - 1) из обязательных отчислений субъектов Российской Федерации
 - 2) из обязательных отчислений предприятий и организаций
 - 3) из бюджета Российской Федерации
7. Работодатель – это:
 - 1) государство как регулятор рынка труда
 - 2) гражданин, предоставляющий свою рабочую силу в распоряжение организации
 - 3) наниматель, который может быть представлен различными хозяйствующими субъектами
8. Наемные работники – свободные трудоспособные граждане:
 - 1) представляющие для работодателей одинаковую ценность
 - 2) для которых работа по найму является главным источником средств существования
 - 3) которые утрачивают право собственности на рабочую силу при ее продаже
9. Основными показателями для анализа спроса на труд являются показатели:
 - 1) фиксированного, плавающего, общего спроса
 - 2) общего, эффективного, неудовлетворенного спроса
 - 3) федерального, регионального, муниципального спроса
10. Общий спрос на труд определяется:
 - 1) численностью и структурой занятых в экономике
 - 2) общим наличием и структурой рабочих мест в стране
 - 3) структурой свободных рабочих мест и вакантных должностей
11. К показателям спроса на рабочую силу, используемым Государственной федеральной службой занятости (ГФСЗ), относятся:
 - 1) уровень вакантности
 - 2) структура занятости
 - 3) численность незанятых
12. Число лиц, получающих пособие по безработице,
 - 1) больше количества безработных по методологии МОТ
 - 2) равно количеству зарегистрированных в службе занятости
 - 3) меньше количества зарегистрированных в службе занятости
13. Количество трудоустроенных через ГФСЗ в среднем за месяц является показателем
 - 1) удовлетворения потребностей хозяйствующих субъектов в рабочей силе
 - 2) соотношения спроса и предложения рабочей силы
 - 3) дополнительного предложения рабочей силы
14. Служба занятости рассчитывает показатель соотношения спроса и предложения рабочей силы как:
 - 1) количество трудоустроенных через службу в среднем за месяц
 - 2) число незанятых (безработных) в расчете на одно вакантное рабочее место
 - 3) количество нетрудоспособного населения на каждую 1000 человек трудоспособного населения
15. Наличие иностранной рабочей силы и ее участие в экономической деятельности:
 - 1) повышает численность безработных в стране

2) не влияет на количество безработных в стране

3) снижает численность безработных в стране

16. Государственная политика занятости – это совокупность мер, направленных на:

1) стимулирование вовлечения и эффективного использования граждан в сфере труда для достижения целей личности и общества

2) директивное управление рынком труда в целях минимизации рыночных рисков и нерациональности действий работодателей

3) создание рабочих мест в государственном секторе экономики и государственном управленческом аппарате

17. Американская модель рынка труда поощряет

1) стремление работников к коллективному успеху

2) стремление работников к индивидуальному успеху

3) стабильность трудовых отношений

18. Конвенции МОТ – это:

1) международные обзоры – исследования по различным вопросам трудовых отношений, подготавливаемые департаментами МОТ

2) международно-правовые договоры, закрепляющие для ратифицировавших их государств-членов МОТ обязательства юридического характера

3) документы, предназначенные для создания ориентиров при выработке государствами-членами МОТ своей политики в сфере трудовых отношений

19. Инфраструктура рынка труда представляет собой совокупность:

1) государственных и негосударственных структур содействия занятости, кадровых служб

2) работодателей и наемных работников, проявляющих активность на рынке труда

3) стоимости благ, необходимых для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека

20. Протекционистские меры, устанавливающие квоты для проникновения на рынок труда мигрантов – это

1) защитные меры

2) запретительные меры

3) ограничительные меры

14.1.2. Зачёт

1. Понятие рынка труда, его объект и субъекты.

2. Классификация рынка труда по различным критериям.

3. Функции рынка труда.

4. Спрос и предложение на рынке труда.

5. Равновесный рынок труда.

6. Стоимость и цена труда.

7. Конкуренция на рынке труда.

8. Конъюнктура рынка труда.

9. Понятие рабочей силы и экономически активного населения.

10. Трудовые ресурсы и человеческий капитал.

11. Трудовой потенциал индивида, предприятия, общества

12. Показатели общего, эффективного и неудовлетворенного спроса на рынке труда.

13. Показатели потенциального, реального и дополнительного предложения рабочей силы.

14. Показатели, характеризующие стоимость рабочей силы.

15. Расходы на содержание рабочей силы по определению МОТ.

16. Оплата труда: факторы, функции и формы.

17. Понятие занятости и структура занятых в экономике РФ.

18. Виды занятости и ее организационных форм.

19. Виды безработицы и показатели ее уровня.

20. Показатели деятельности ГФСЗ.

21. Закон Оукена

22. Предпосылки создания, понятие и принципы деятельности МОТ.

23. Задачи и приоритеты МОТ.

24. Организационная структура МОТ.

25. Контрольный механизм МОТ.
26. Сотрудничество РФ и МОТ.
27. Факторы функционирования и инфраструктура рынка труда.
28. Функции государства на рынке труда.
29. Направления госполитики на рынке труда.
30. Объекты воздействия государства.
31. Меры и методы регулирования рынка труда в РФ.
32. Понятие и типы социально-трудовых отношений.
33. Принципы регулирования трудовых отношений в РФ.
34. Субъекты рынка труда.
35. Внешний и внутренний рынки труда.
36. Взаимодействие работодателя и образовательных организаций.
37. Масштабный рекрутинг.
38. Поиск "бриллиантов".
39. «Покупка» на стороне.
40. Заполнение вакансий с внутреннего рынка труда.
41. Конкурентоспособность рабочего места.
42. Анализ рынка труда на общегосударственном и региональном уровнях управления.
43. Методы сбора информации для анализа рынка труда.
44. Источники сбора информации.
45. Характеристика российских сайтов поиска работы.
46. Мониторинг рынка труда.
47. Организации-работодатели на рынке труда.
48. Иерархия источников трудового права в РФ.
49. Требования к имиджу работодателя.
50. HR-бренд и конкурентоспособность организации.
51. Социальное партнерство на рынке труда.

14.1.3. Темы контрольных работ

Сущность рынка труда

1. Рынок труда распределяет и перераспределяет рабочую силу по сферам
 - 1) профессиональной деятельности и отраслям экономики
 - 2) политической и общественной деятельности
 - 3) жизнедеятельности индивидов

Сущность рынка труда

2. На дефицитном рынке труда
 - 1) спрос равен предложению труда
 - 2) предложение труда меньше спроса
 - 3) спрос на труд меньше, чем предложение

Сущность рынка труда

3. Положение, когда полностью трудоустроены и все работники, желающие продать свой труд при определенном значении заработной платы, называется

- 1) рыночное равновесие
- 2) нормальное воспроизводство
- 3) достаточный уровень благосостояния

Показатели рынка труда

4. Основными показателями для анализа спроса на труд являются показатели:

- 1) фиксированного, плавающего, общего спроса
- 2) общего, эффективного, неудовлетворенного спроса
- 3) федерального, регионального, муниципального спроса

Показатели рынка труда

5. Численность безработных на каждое вакантное рабочее место – это показатель
 - 1) общей трудовой нагрузки
 - 2) напряженности на рынке труда
 - 3) интенсивности обращения по вопросу трудоустройства

Показатели рынка труда

6. Динамика расходов, связанных с приобретением квалификации и повышением уровня образования рабочей силы, характеризует

- 1) стоимость рабочей силы
- 2) мобильность рабочей силы
- 3) кадровую политику предприятия

Государственное регулирование рынка труда

7. Неконкурентными факторами рынка труда являются

- 1) правила и действия государственных органов управления
- 2) состояние экономической конъюнктуры рынка
- 3) развитие науки и техники

Государственное регулирование рынка труда

8. Предоставление субсидий предпринимателям, нанимающим на работу определенные категории граждан, называется

- 1) общественные работы
- 2) субсидирование занятости
- 3) использование нестандартных организационных форм занятости

Социально-трудовые отношения

9. Уровни социально-трудовых отношений могут быть:

- 1) организационным и государственным
- 2) индивидуальным и коллективным
- 3) физическим и юридическим
- 4) общим и специальным

Социально-трудовые отношения

10. Основным назначением социального партнерства является

- 1) упреждение социальных конфликтов
- 2) защита прав работников
- 3) развитие рынка труда

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.