



УТВЕРЖДЕНО:
Ученым советом Высшей школы бизнеса,
менеджмента и права
Протокол № 5 от «18» декабря 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.9. РЫНОК ТРУДА

основной профессиональной образовательной программы высшего образования –

программы бакалавриата

по направлению подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

направленность (профиль): *Управление персоналом организации*

Квалификация: *бакалавр*

Год начала подготовки: 2026

Разработчики:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>Доцент Высшей школы бизнеса, менеджмента и права</i>	<i>к.э.н., доцент Богачёва Т.В.</i>

Рабочая программа согласована и одобрена директором ОПОП:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>Доцент Высшей школы бизнеса, менеджмента и права</i>	<i>к.э.н., доц. Лустина Т.Н.</i>



1. Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Дисциплина «Рынок труда» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление персоналом организации.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника:

ПК-1. Способен определять потребность организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

ПК-1.1 Обладает знаниями в области определения потребности организации в персонале с учетом анализа рынка труда

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием, использованием форм и методов управленческой психологии.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов, в том числе:

- для очной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 74 часов (34 часа - занятия лекционного типа, 36 часа – занятия семинарского типа, консультации - 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента - 106 часов;

- для очно-заочной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 30 часов (12 часов - занятия лекционного типа, 14 часа – занятия семинарского типа, консультации- 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента -150 часов.

Преподавание ведется на очной и очно-заочной форме обучения на 1 курсе в 2 семестре. Продолжительность семестра на очной и очно-заочной формах обучения 17 недель каждый. Предусматривается проведение учебных занятий следующих видов: традиционных лекций, практические занятия в форме устных и письменных опросов, решения ситуационных задач / кейс-стади, тестовых заданий, выступлений с докладами, групповых дискуссий, деловых и ролевых игр, самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме письменного тестирования, решения практических/ситуационных задач, выполнения и защиты группового проекта; промежуточная аттестация в форме зачета (2 семестр).

Дисциплина «Рынок труда» формирует взгляды будущего бакалавра на профессиональный инструментарий экономической науки, поэтому знания, полученные в ходе изучения курса, должны служить базой для последующего освоения студентами дисциплин ОПОП, таких как: Экономика и социология труда, Цифровые кадровые технологии, Современные персонал-технологии, Управление социальной политикой предприятия и др.

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

№ пп	Индекс компетенции, индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (компетенции, индикатора достижения компетенции)
1.	ПК-1	Способен определять потребность организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала ПК-1.1 Обладает знаниями в области определения потребности организации в персонале с учетом анализа рынка труда

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина «Рынок труда» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», профиль Управление персоналом организации.

Дисциплина «Рынок труда» формирует взгляды будущего бакалавра на профессиональный инструментарий экономической науки, поэтому знания, полученные в ходе изучения курса, должны служить базой для последующего освоения студентами дисциплин ОПОП, таких как: Экономика и социология труда, Цифровые кадровые технологии, Современные персонал-технологии, Управление социальной политикой предприятия и др.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5/180 зачетных единиц/ акад.часов.

Для очной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестр
			2
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	74	74
	в том числе:	-	-
1.1	Занятия лекционного типа	34	34
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	36	36
	Семинары		
	Лабораторные работы		
	Практические занятия	36	36
1.3	Консультации	2	2
2	Самостоятельная работа обучающихся	106	106
3	Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	2	Зачет 2
4	Общая трудоемкость час	180	180
	з.е.	5	5



Для очно- заочной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Всего	Семестры
			2
1	Контактная работа обучающихся с преподавателем	30	30
	в том числе:		
1.1	Занятия лекционного типа	12	12
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	14	14
	Семинары		
	Лабораторные работы		
	Практические занятия	14	14
1.3	Консультации	2	2
2	Самостоятельная работа обучающихся	150	150
3	Форма промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	2	Зачет 2
4	Общая трудоемкость час	180	180
	з.е.	5	4

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

Для очной формы обучения:

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения										
			Контактная работа обучающихся с преподавателем							Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия	Семинары, акад. часов	Форма проведения семинара	Лабораторные работы, акад. часов	Форма проведения лабораторной работы			
1/5	Раздел 1. Общая характеристика рынка труда	Тема 1. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами						7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
2/5		Тема 2. Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступления с						7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников

						докладами								литературы. Подготовка к практическому занятию
3/5		Тема 3. Трудовой потенциал. Экономически активное население.	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами,							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
3/5		Текущий контроль 1	0,5			Работа с ЭБС							1	Подготовка к текущему контролю
4/5		Тема 4. Виды, сегменты и гибкость рынка труда	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
5/5		Тема 5. Ключевые модели предложения труда (статические и динамические)	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
5/5		Текущий контроль 2				Доклад с презентацией							1	Подготовка к текущему контролю

6/5		Тема 6. Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
7/5		Тема 7. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
7/5		Текущий контроль 3	0,5			Аудиторное тестирование							1	Подготовка к текущему контролю
8/5	Раздел 2 Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура	Тема 8. Теории занятости населения	2	Традиционная лекция	4	Деловая игра, ролевая игра,							7	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
9/5		Тема 9. Регулирование занятости на рынке труда	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию

10/5		Тема 10. Безработица в экономике	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Тема 11. Экономические и социальные последствия безработицы	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
11/5 12/5		Тема 12. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	4	Традиционная лекция	4	Устный опрос, письменный опрос,							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
13/5		Тема 13. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
14/5		Тема 14. Социальная политика государства на рынке	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,							6	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием

		труда											дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию	
15/5		Тема 15. Экономические и социальные составляющие трудового процесса	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,						4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию	
16/5		Тема 16. Социальное партнёрство и его роль в регулировании трудовых отношений.	2	Традиционная лекция	2	Устный опрос, письменный опрос,						4	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию	
18/5		Текущий контроль 4	Групповой проект										2	Подготовка пояснительной записки и презентации
												1	Подготовка к промежуточной аттестации	
		Консультация									2	Г,И		
Промежуточная аттестация – зачет - 2 часа														

Для очно-заочной формы обучения:

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения											
			Контактная работа обучающихся с преподавателем							Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО	
			Занятия лекционного типа, акад. часов	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия	Семинары, акад. часов	Форма проведения семинара	Лабораторные работы, акад. часов					Форма проведения лабораторной работы
1/5	Раздел 1. Общая характеристика рынка труда	Тема 1. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
2/5		Тема 2. Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
3/5		Тема 3. Трудовой	1	Традиционная	1	Устный опрос,							9	Повторение и закрепление

		потенциал. Экономически активное население		я лекция		письменный опрос, выступления с докладами, тестовые задания								знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
4/5		Текущий контроль 1				Работа с ЭБС							1	Подготовка к текущему контролю
5/5		Тема 4. Виды, сегменты и гибкость рынка труда	1	Традиционна я лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение case- study, ролевая игра							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
6/5		Тема 5. Ключевые модели предложения труда (статические и динамические)	1	Традиционна я лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, деловая игра							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
7/5		Текущий контроль 2				Доклад с презентацией							2	Подготовка к текущему контролю
8/5		Тема 6. Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели	1	Традиционна я лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к

														практическому занятию
9/5		Тема 7. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики	1	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение ситуационной задачи							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
10/5		Текущий контроль 3				Аудиторное тестирование								Подготовка к текущему контролю
11/5	Раздел 2 Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура	Тема 8. Теории занятости населения	1	Традиционная лекция	1	Деловая игра, ролевая игра, решение ситуационных задач, решение тестовых заданий, решение case-stady							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
12/5		Тема 9. Регулирование занятости на рынке труда	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий, решение ситуационных задач, решение case-stady							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
13/5		Тема 10.	0,5	Традиционная	1	Устный опрос,							9	Повторение и закрепление

		Безработица в экономике		я лекция		письменный опрос, решение case- study, ролевая игра								знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
14/5		Тема 11. Экономические и социальные последствия безработицы	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, решение тестовых заданий, решение ситуационных задач, решение case-study							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
15/5		Тема 12. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	0,5	Традиционная лекция	1	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами, тестовые задания							9	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
16/5		Тема 13. Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, решение case- study, ролевая игра							8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
17/5		Тема 14. Социальная политика	0,5	Традиционная лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, решение							8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием



		государства на рынке труда				тестовых заданий, решение ситуационных задач, решение case-stady								дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
		Тема 15. Экономические и социальные составляющие трудового процесса	0,5	Традиционна я лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами, тестовые задания							8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
18/5		Тема 16. Социальное партнёрство и его роль в регулировании трудовых отношений...	0,5	Традиционна я лекция	0,5	Устный опрос, письменный опрос, решение case- stady, ролевая игра							8	Повторение и закрепление знаний по теме лекции с использованием дополнительных источников литературы. Подготовка к практическому занятию
18/5		Текущий контроль 4	Групповой проект										5	Подготовка пояснительной записки и презентации
													2	Подготовка к промежуточной аттестации
		Консультация										2	Г,И	

Промежуточная аттестация – зачет - 2 часа

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№п/ п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
5 семестр		



1	Тема 1. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда 7/9	Основная литература 1. Жуков М. HeadHunter. Успех неизбежен. Как стартап стал лидером онлайн-рекрутмента и изменил рынок труда. Научно-популярная литература – Издательство Альпина ПРО, 2026, 168 с. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/read?id=474435 2. Карташов, С. А. Рынок труда и занятость населения. 50 лет в службе занятости : сборник научных трудов : в 2 томах. Том 1 / С. А. Карташов, Л. Н. Тохтиева. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 372 с. - ISBN 978-5-4499-3459-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2147294 3. Карташов, С. А. Рынок труда и занятость населения. 50 лет в службе занятости : сборник научных трудов : в 2 томах. Том 2 / С. А. Карташов, Л. Н. Тохтиева. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 492 с. - ISBN 978-5-4499-3461-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2147295 4. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 162 с. - ISBN 978-5-7996-3298-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1950274 5. Исаева, Н. В. Новые лица на рынке труда : словарь-справочник / Н. В. Исаева. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 189 с. - ISBN 978-5-9765-1293-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2084264 6. Коноваленко, М. Ю. Технологии продвижения молодого специалиста на рынке труда : учебное пособие / М. Ю. Коноваленко. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-1621-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2172472 Дополнительная литература 1. Бандура, Г. А. Практикум для студентов по дисциплине «Эффективное поведение на рынке труда» / Г. А. Бандура, Н. В. Пушина, Ж. В. Морозова. - Москва : Директ-Медиа, 2021. - 132 с. - ISBN 978-5-4499-1641-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2140749 2. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 162 с. - ISBN 978-5-7996-3298-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1950274 3. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное
2	Тема 2. Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы 7/9	
3	Тема 3. Трудовой потенциал. Экономически активное население 7/9	
4	Текущий контроль 1 1/1	
5	Тема 4. Виды, сегменты и гибкость рынка труда 7/9	
6	Тема 5. Ключевые модели предложения труда (статические и динамические) 7/9	
7	Текущий контроль 2 – 1 / 1	
8	Тема 6. Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели 6/9	
9	Тема 7. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики 6/9	
10	Текущий контроль 3 – 1 / -	
11	Тема 8. Теории занятости населения 7/9	
12	Тема 9. Регулирование занятости на рынке труда 6/9	
13	Тема 10. Безработица в экономике 6/9	
14	Тема 11. Экономические и социальные последствия безработицы 6/9	
15	Тема 12. Внешние факторы	



	воздействия на динамику рынка труда 6/9	пособие / К. Г. Кязимов. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 240 с. - ISBN 978-5-4499-3427-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2146971 4.Коноваленко, М. Ю. Технологии продвижения молодого специалиста на рынке труда : учебное пособие / М. Ю. Коноваленко. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-1621-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2172472 5.Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 228 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-004751-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2017325
	Тема 13 Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры 6/9	
	Тема 14. Социальная политика государства на рынке труда 6/8	
	Тема 15. Экономические и социальные составляющие трудового процесса 6/8	
16	Тема 16. Социальное партнёрство и его роль в регулировании трудовых отношений..4/8	
	Текущий контроль 4 2/5 Подготовка к промежуточной аттестации –1 / 2	

7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ пп	Индекс компе- тенции, индикато ра достижен ия компетен ции	Содержание компетенции, индикатора достижения компетенции	Раздел дисциплины, обеспечивающий этапы формирование компетенции, индикатора достижения компетенции	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, индикатора достижения компетенции обучающийся должен:			
				знать	уметь	владеть	
1	ПК-1	способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде					



	ПК-1.1 Обладает знаниями в области определения потребности организации в персонале с учетом анализа рынка труда	Раздел 1. Общая характеристика рынка труда Раздел 2 Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура	специфику региона, особенности, проблемы и перспективы регионального рынка труда	оценивать положение организации на рынке труда	экономико-социологическими методами и средствами анализа и прогнозирования состояния рынка труда
--	---	--	--	--	--

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Результат обучения по дисциплине	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Этап освоения компетенции
Знание специфики региона, особенности, проблемы и перспективы регионального рынка труда Умение оценивать положение организации на рынке труда Владение экономико-социологическими методами и средствами анализа и прогнозирования состояния рынка труда.	Решение тестовых заданий; решение ситуационных/практических задач, подготовка и выполнение групповых проектов	Студент демонстрирует знание специфики региона, особенности, проблемы и перспективы регионального рынка труда Студент демонстрирует умение определить положение организации на рынке труда Студент демонстрирует владение экономико-социологическими методами и средствами анализа и прогнозирования состояния рынка труда	Закрепление способности обладать знаниями в области определения потребности организации в персонале с учетом анализа рынка труда

Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации

Порядок, критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации определяется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам магистратуры, реализуемым по федеральным государственным образовательным стандартам в ФГБОУ ВО «РГУТИС».

Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля

Средство оценивания – тестовые задания

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки	оценка
выполнено верно заданий	9 – 10 баллов, если (90 – 100)% правильных ответов
	7 – 8 баллов, если (70 – 89)% правильных ответов
	5 – 6 баллов, если (50 – 69)% правильных ответов
	0 – 4 балла, если менее 50% правильных ответов

Средство оценивания – решение практической / ситуационной задачи

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении кейсов (ситуационных, практических задач)

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе (задаче); – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для решения кейса (задачи); – были выполнены все необходимые расчеты; – подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений
Показатели оценки	макс 10 баллов
9 – 10 баллов	полный, обоснованный ответ с применением необходимых источников
7 – 8 баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты



	ответа: - не были выполнены все необходимые расчеты; - не было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе;
5 – 6 баллов	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - не были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; - не были подготовленные в ходе решения кейса документы, которые соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; - не были сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений
0-4 балла	неполный ответ в зависимости от правильности и полноты ответа: - начато выполнение задания, но окончательного варианта выполнения нет; - ситуация разобрана поверхностно, нет конкретных выводов и рекомендаций, не на все вопросы к ситуационной задаче даны ответы.

Средство оценивания – выполнение и защита группового проекта

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении группового проекта

Предел длительности контроля	30 мин.
Критерии оценки	– было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в проекте; – были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией; – были использованы дополнительные источники информации для реализации группового проекта; – были выполнены все необходимые расчеты; – подготовленные в ходе выполнения проекта документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы; – сделаны собственные выводы, выявлены недостатки и предложены практические рекомендации
Показатели оценки	макс 15 баллов
0 баллов	проект не подготовлен;
1–2 балла	подготовлен, но тема раскрыта не полностью;
3-4 балла	проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок;
5-7 баллов	проект подготовлен, но не достаточен по объему;
8-10 баллов	проект подготовлен, но отсутствует презентация;
11-12 баллов	проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна;
13-15 баллов	все требования соблюдены, презентация полностью



раскрывает тему проекта.

Виды средств оценивания, применяемых при проведении промежуточной аттестации и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при их выполнении

Средство оценивания - тестирование + решение практических заданий

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации

Оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
зачет	– 90 –100 % правильных ответов на тестовые задания; – практическое задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.	– обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, – знание основной и дополнительной литературы; – уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; – демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; – подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой
зачет	– 70 –89 % правильных ответов на тестовые задания; – практическое задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения.	– обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; – правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; – демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
зачет	– 50 –69 % правильных ответов на тестовые задания; – практическое задание выполнено в целом правильно, но есть несущественные недостатки; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.	– обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; – не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций;

		– подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне.
незачет	– менее 50% правильных ответов на тестовые задания; – начато выполнение задания, но окончательного варианта выполнения нет или практическое задание выполнено; – не сформированы компетенции, умения и навыки.	– обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.

Средство оценивания - устный опрос + тестирование + выполнение практических заданий/решение ситуационных задач

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при проведении промежуточной аттестации

Оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
«5»	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию; – 90 –100 % правильных ответов на тестовые задания; – задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения / при решении ситуационной задачи	– обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, – знание основной и дополнительной литературы; – последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; – уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; – демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; – подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой

	использованы яркие примеры, предлагаемые решения соответствуют разбираемой ситуации, рекомендации нетривиальны и могут быть использованы для конкретного примера; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков.	
«4»	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: – а) в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; – б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; – в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя; – 70 –89 % правильных ответов на тестовые задания; – задание выполнено правильно, применен верный алгоритм решения / ситуация в целом оценена верно, предлагаемые решения в целом соответствуют разбираемой ситуации, отсутствуют примеры, даны традиционные рекомендации по всем вопросам к ситуационной задаче.	– обучающийся показывает полное знание – программного материала, основной и – дополнительной литературы; – дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; – правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; – демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.
«3»	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;	– обучающийся показывает знание основного – материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; – при ответе на вопросы билета и

	– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – продемонстрировано усвоение основной литературы; – 50 –69 % правильных ответов на тестовые задания; – задание выполнено в целом правильно, но есть несущественные недостатки / ситуация в целом оценена верно, но не по всем вопросам даны корректные ответы, рекомендации носят отвлеченный характер, нет примеров; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации.	дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; – не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций; – подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне
«2»	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; – менее 50% правильных ответов на тестовые задания; – начато выполнение задания, но окончательного варианта выполнения нет / ситуация разобрана поверхностно, нет конкретных выводов и рекомендаций, не на все вопросы к ситуационной задаче даны ответы. – не сформированы компетенции, умения и навыки.	– обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой.

Выделяем три показателя оценивания уровня приобретенных компетенций:

1. пороговый (минимальный уровень, определенный нормативом и обязательный для всех обучающихся вуза по завершении освоения ОПОП ВО), соответствует оценке «удовлетворительно»;
2. базовый (уровень выше минимального, отличающийся способностью



обучающихся применять полученные знания для решения типовых, стандартных задач), соответствует оценке «хорошо»;

3. высокий (уровень, отличающийся способностью обучающихся применять полученные знания для решения нестандартных задач), соответствует оценке «отлично».

Критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования:

– *когнитивный компонент* определяет уровень знаний теоретических и методологических основ, творческих способностей обучаемых. На когнитивном уровне определяется степень сформированности научно-теоретической и практической готовности к профессиональной деятельности;

– *интегративно - деятельностный компонент* (уровень умений и навыков) связан с овладением умениями и навыками, приобретаемыми обучающимися в процессе освоения ими дисциплины «Рынок труда», со способностью применять полученные теоретические знания в профессиональной деятельности;

– *личностный компонент* способствует определению уровня сформированности индивидуальных качеств обучаемых, ценностно-мотивационной сферы, коммуникативных умений бакалавра, осознающего значимость профессионального саморазвития и личностного самосовершенствования;

– *мотивационный компонент* ориентирует обучающихся на достижение успеха в профессиональной деятельности и характеризуется потребностью и стремлением овладевать общекультурными, общепрофессиональными и профессиональными компетенциями и использовать их в процессе обучения, что является мотивацией для достижения успеха в профессиональной деятельности.

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

Номер недели семестра	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	Вид и содержание контрольного задания	Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи
5	Раздел 1. Общая характеристика рынка труда	Работа с ЭБС	Средство оценивания – работа с ЭБС (обзор законодательства, учебной, специальной и научной литературы в сфере управления государственными и муниципальными финансами с использованием ЭБС и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет») - 0-10 баллов: - наличие перечня законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность в области государственных и муниципальных



		финансов – 0-1 балл: - наличие библиографического списка учебной и специальной литературы по дисциплине, представленной в ЭБС http://www.znaniium.com – 0-2 балла; - наличие сравнительного анализа определений основных категорий в области управления финансами – 0-3 балла; - представление кратких аннотаций 5-7 научных статей по проблематике дисциплины в журналах открытого доступа на платформе eLibrary: http://elibrary.ru по предложенной структуре – 0-3 балла; - оформление представления результатов выполнения задания в соответствии с требованиями – 0-1 балл.
	Доклад с презентацией	Средство оценивания - выполнение докладов с презентациями по предложенной тематике дисциплины – 0-10 баллов: - умение формулировать цели и задачи работы – 0-1; - умение работать с научной литературой (полнота научного обзора, грамотность цитирования) – 0-1; - полнота и логичность раскрытия темы – 0-2; - степень самостоятельности мышления - 0- 1; - корректность выводов – 0-1; - реальная новизна работы – 0-2; - трудоемкость работы – 0-1; - оформление презентаций (соответствие требованиям оформления, наглядность, стилистика изложения, грамотность) – 0-1.



		Аудиторное тестирование на выявление уровня освоения теоретических знаний по темам разделам	В аудитории в течение 40 минут должны быть отмечены правильные варианты ответов на 20 тестовых заданий и сданы преподавателю на проверку. Работа выполняется на 6 неделе в 5 семестре.
10	Раздел 2 Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура	Групповой проект выполняется на выявление уровня освоения теоретических знаний на тему «Анализ занятости в сфере государственного и муниципального управления (на примере районов)»	Выполнение группового проекта, состоящего из следующих последовательных действий. Группа студентов делится на подгруппы от 2 до 4 человек в каждой. Каждая подгруппа проводит исследование по теме с выбором конкретной организации (предприятия). После исследования готовится пояснительная записка, на ее основе – презентация. Групповой проект оформляется в соответствии с требованиями. Каждая подгруппа презентует свой проект в форме мультимедийной презентации. По окончании выступления предполагается небольшая групповая дискуссия и ответы на возможные вопросы. Завершающий этап – подведение итогов и оценка результатов группового проекта подгрупп и достижения поставленных перед работой целей. Работа выполняется на 17 неделе в 5 семестре.

2 СЕМЕСТР

Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля

Текущий контроль 1 (работа с ЭБС):

Средство оценивания – работа с ЭБС (обзор законодательства, учебной, специальной и научной литературы в сфере управления государственными и муниципальными финансами с использованием ЭБС и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет») - 0-10 баллов:

- наличие перечня законодательных и нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность в области государственных и муниципальных финансов – 0-1 балл;
- наличие библиографического списка учебной и специальной литературы по



дисциплине, представленной в ЭБС <http://www.znaniyum.com> – 0-2 балла;

- наличие сравнительного анализа определений основных категорий в области управления финансами – 0-3 балла;

- представление кратких аннотаций 5-7 научных статей по проблематике дисциплины в журналах открытого доступа на платформе eLibrary: <http://elibrary.ru> по предложенной структуре – 0-3 балла;

- оформление представления результатов выполнения задания в соответствии с требованиями – 0-1 балл.

Текущий контроль 2 (доклад с презентацией):

Средство оценивания - выполнение докладов с презентациями по предложенной тематике дисциплины – 0-10 баллов:

- умение формулировать цели и задачи работы – 0-1;

- умение работать с научной литературой (полнота научного обзора, грамотность цитирования) – 0-1;

- полнота и логичность раскрытия темы – 0-2;

- степень самостоятельности мышления - 0- 1;

- корректность выводов – 0-1;

- реальная новизна работы – 0-2;

- трудоемкость работы – 0-1;

- оформление презентаций (соответствие требованиям оформления, наглядность, стилистика изложения, грамотность) – 0-1.

Примерный перечень тем для доклада.

1. Эволюция теоретических взглядов на рынок труда: от классиков до институционалистов.
2. Спрос и предложение на рынке труда: эластичность и неценовые факторы в современной экономике.
3. Сегментация рынка труда: первичный и вторичный рынки, формальный и неформальный сектора.
4. Гибкость рынка труда: виды, границы и последствия для работника и работодателя.
5. Внутренние и внешние рынки труда: сравнительный анализ карьерных стратегий.
6. Человеческий капитал как основа конкурентоспособности: методы оценки и эффективность использования.
7. Структурная безработица в эпоху цифровизации: проблема «навыков будущего» и обесценивания старых компетенций
8. Скрытая безработица и неполная занятость: методы оценки и социальные последствия.
9. Фрикционная безработица как норма: как ускорить поиск работы и снизить издержки?
10. Технологии социальной поддержки безработных: российский и зарубежный опыт (сравнительный анализ пособий и программ активации).
11. Профессиональная ориентация и переобучение как инструмент борьбы с застойной безработицей.
12. Государственная служба занятости vs частные кадровые агентства: эффективность посредничества на рынке труда.
13. Социально уязвимые группы на рынке труда: барьеры трудоустройства и эффективные практики интеграции.
14. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации: платформенная занятость и экономика совместного потребления.
15. Самозанятость и налог на профессиональный доход: российский и зарубежный опыт легализации фриланса.



16. Удаленная и гибридная занятость: трансформация трудовых отношений, контроля и корпоративной культуры.
17. Демографические вызовы и старение населения: стратегии удержания работников 50+ и передача знаний.
18. Дефицит кадров и «рынок соискателя»: как меняются стратегии найма и удержания персонала?
19. Миграционная политика и ее влияние на российский рынок труда: замещение дефицита или демпинг зарплат?
20. Новые профессии и исчезающие специальности: прогнозирование изменений в структуре занятости (Атлас профессий).
21. Молодежь на рынке труда: проблема «нереалистичных ожиданий», недобросовестных работодателей и стажировок.
22. Турбулентность рынка труда: адаптация бизнеса и работников к кризисам и санкционному давлению.
23. Новые субъекты трудовых отношений: краудворкеры, платформенные работники — правовой статус и социальные гарантии.
24. Организация оплаты труда в условиях цифровой экономики: грейдинг, KPI и автоматизация расчета заработной платы.
25. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ): экономический и социальный эффект повышения.
26. Дифференциация доходов населения: роль рынка труда в усилении или снижении неравенства.
27. Компенсационный менеджмент: как эффективно мотивировать персонал в условиях ограниченного бюджета?
28. Роль профсоюзов в регулировании рынка труда: кризис коллективных договоров или поиск новых форм?
29. Аудит и контроллинг персонала: как оценить эффективность использования рабочей силы на предприятии.
30. Будущее рынка труда: прогнозы развития до 2030 года (анализ стратегий и дорожных карт).

Текущий контроль 3 (аудиторное тестирование):

Средство оценивания – тестирование

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при решении тестовых заданий

Критерии оценки -Верно выполненное задание

За каждый правильный ответ – 0,5 балла

Примерный перечень тестов:

Вопрос 1. Что является объектом купли-продажи на рынке труда?

- А) Работник
- Б) Оборудование для производства
- В) Право на использование способностей работника (труд)
- Г) Рабочее время

Вопрос 2. Главными участниками рынка труда являются:

- А) Продавец и покупатель
- Б) Работодатель и работник



- В) Государство и профсоюзы
- Г) Банки и страховые компании

Вопрос 3. Спрос на труд относится к категории:

- А) Потребительского спроса
- Б) Производного спроса
- В) Спекулятивного спроса
- Г) Сезонного спроса

Вопрос 4. Что из перечисленного НЕ является фактором производства?

- А) Труд
- Б) Капитал
- В) Безработица
- Г) Земля

Вопрос 5. Кривая предложения труда показывает:

- А) Сколько работников готов нанять работодатель при каждом уровне зарплаты
- Б) Сколько работников готовы работать при каждом уровне зарплаты
- В) Объем произведенной продукции
- Г) Уровень инфляции

Вопрос 6. Величина спроса на труд НЕ зависит от:

- А) Качества труда
- Б) Потребностей работника в деньгах
- В) Спроса на товары и услуги работодателя
- Г) Цен на готовую продукцию

Вопрос 7. Взаимодействие на рынке труда осуществляется:

- А) Через административное принуждение
- Б) Посредством обмена на основе спроса и предложения
- В) Через централизованное распределение
- Г) На основе натурального обмена

Вопрос 8. Формой материального вознаграждения за труд является:

- А) Рента
- Б) Процент по вкладу
- В) Заработная плата
- Г) Дивиденды

Вопрос 9. Сумма денег, получаемая работником за труд в течение определенного периода времени – это:

- А) Реальная заработная плата
- Б) Номинальная заработная плата
- В) Прожиточный минимум
- Г) МРОТ

Вопрос 10. Если уровень инфляции растет, то реальная заработная плата:

- А) Снижается
- Б) Растет



- В) Остается неизменной
- Г) Растет пропорционально инфляции

Вопрос 11. Что из перечисленного включает в себя человеческий капитал?

- А) Семейное положение
- Б) Образование и квалификацию
- В) Место жительства
- Г) Возраст

Вопрос 12. Оплата труда в зависимости от количества произведенной продукции – это:

- А) Повременная оплата
- Б) Сдельная оплата
- В) Аккордная оплата
- Г) Тарифная ставка

Вопрос 13. Кого относят к безработным (по методологии МОТ)?

- А) Того, кто не работает, но активно ищет работу и готов приступить
- Б) Того, кто работает неполный день
- В) Того, кто находится в отпуске
- Г) Того, кто учится на очном отделении

Вопрос 14. Экономически активное население – это:

- А) Все население страны
- Б) Сумма занятых и безработных
- В) Только занятые в экономике
- Г) Трудоспособное население

Вопрос 15. Безработица, связанная с поиском работы впервые или сменой места жительства – это:

- А) Структурная
- Б) Циклическая
- В) Фрикционная
- Г) Сезонная

Вопрос 16. В состав трудовых ресурсов НЕ включают:

- А) Работающих подростков
- Б) Работающих пенсионеров
- В) Инвалидов 1 и 2 группы (неработающих)
- Г) Граждан трудоспособного возраста

Вопрос 17. Занятыми считаются граждане:

- А) Только работающие по найму
- Б) Работающие по найму, предприниматели, учащиеся, военнослужащие
- В) Только зарегистрированные в службе занятости
- Г) Имеющие постоянный источник дохода

Вопрос 18. Разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы – это:

- А) Дискриминация



- Б) Сегментация рынка труда
- В) Монополия
- Г) Профсоюзный контроль

Вопрос 19. К институциональным структурам рынка труда относятся:

- А) Торговые сети
- Б) Профсоюзы, государство, союзы работодателей
- В) Банки
- Г) Налоговые органы

Вопрос 20. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – это:

- А) Средняя зарплата по региону
- Б) Государственная гарантия минимального вознаграждения за труд
- В) Прожиточный минимум пенсионера
- Г) Пособие по безработице

Вопрос 21. Отношения, характеризующиеся активным сотрудничеством администрации с профсоюзом – это тип взаимодействия:

- А) Конфронтационный
- Б) Административный (партнерский)
- В) Формальный
- Г) Директивный

Вопрос 22. Дистанционный труд, временное трудоустройство, нестандартный режим работы – это формы:

- А) Вторичной занятости
- Б) Неформальной занятости
- В) Нестандартной (гибкой) занятости
- Г) Теневой занятости

Вопрос 23. Соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы и уровень занятости – это:

- А) Конъюнктура рынка труда
- Б) Структура рынка труда
- В) Инфраструктура рынка труда
- Г) Трудовой потенциал

Вопрос 24. Рынок труда, ориентированный на внутрифирменное движение кадров – это:

- А) Внешний рынок труда
- Б) Региональный рынок труда
- В) Внутренний рынок труда
- Г) Международный рынок труда

Вопрос 25. Главной задачей рынка труда является:

- А) Получение прибыли от торговли
- Б) Обеспечение эффективной занятости
- В) Снижение инфляции
- Г) Рост производительности



Вопрос 26. К условиям существования рынка труда относится:

- А) Полное государственное планирование
- Б) Свобода найма и увольнения
- В) Отсутствие конкуренции
- Г) Натуральное хозяйство

Вопрос 27. Монополия на рынке труда – это ситуация, когда:

- А) Много продавцов и один покупатель
- Б) Много покупателей и один продавец
- В) Один продавец и один покупатель
- Г) Много продавцов и много покупателей

Вопрос 28. Прожиточный минимум – это:

- А) Минимальная заработная плата
- Б) Стоимостная оценка потребительской корзины
- В) Пособие по бедности
- Г) Социальная пенсия

Вопрос 29. Профессиональное самоопределение – это:

- А) Получение должности
- Б) Выбор профессиональной деятельности человеком
- В) Повышение квалификации
- Г) Аттестация работника

Вопрос 30. Что из перечисленного является функцией службы занятости?

- А) Установление налогов
- Б) Выдача пособий по безработице
- В) Управление предприятием
- Г) Эмиссия денег

Текущий контроль 4 (выполнение группового проекта):

Средство оценивания – групповой проект

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении группового проекта

Предел длительности контроля 15 мин.

Критерии оценки

- было сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в проекте;
- были продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией;
- были использованы дополнительные источники информации для реализации группового проекта;
- были выполнены все необходимые расчеты;
- подготовленные в ходе выполнения проекта документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию;
- выводы обоснованы, аргументы весомы;
- сделаны собственные выводы, выявлены недостатки и предложены практические рекомендации



Показатели оценки	макс 15 баллов
0 баллов	проект не подготовлен;
1–2 балла	проект подготовлен, но тема раскрыта не полностью
3–4 балла	проект подготовлен, но содержит ошибки и неточности формулировок
5–7 баллов	проект подготовлен, но не достаточен по объему
8–10 баллов	проект подготовлен, но отсутствует презентация
11–12 баллов	проект подготовлен, текстовая часть соответствует всем требованиям, но презентация условна
13–15 баллов	все требования соблюдены, презентация полностью раскрывает тему проекта

Примерный перечень тем проектов:

1. Влияние искусственного интеллекта на трансформацию профессий. Развитие платформенной занятости (гиг-экономика): риски и перспективы.
3. Удаленная и гибридная занятость: новые стандарты трудовых отношений.
4. Цифровые платформы поиска работы: эффективность и алгоритмы
5. Анализ дисбаланса спроса и предложения на рынке труда [вашего региона/города].
6. Молодежная безработица: причины и пути решения (на примере выпускников вузов).
7. Серебряная экономика: занятость населения пенсионного и предпенсионного возраста.
8. Конкурентоспособность выпускника вуза на современном рынке труда.
9. Рынок труда и миграция: замещение мигрантами местных кадров.
10. Геймификация и иммерсивные технологии в подборе персонала.
11. Эволюция мотивационных программ в условиях дефицита кадров.
12. Репутационный аудит работодателя: влияние HR-бренда на соискателей.
13. Теневая занятость и неформальные трудовые отношения в современной экономике.
14. Внутренний рынок труда компании как альтернатива внешнему найму.
15. Гендерная асимметрия на рынке труда: «стеклянный потолок» и дискриминация.
16. Фриланс как форма самозанятости: экономическая эффективность и качество жизни.
17. Эффективность программ переобучения от Центров занятости.
18. Профессиональная ориентация в школе: влияние на выбор карьерной траектории.
19. Целевое обучение как инструмент взаимодействия бизнеса и образования.
20. Рынок труда и система образования: прогнозирование потребности в кадрах.

Группа студентов делится на подгруппы от 2 до 4 человек в каждой. Каждая подгруппа проводит исследование по выбранному направлению в рамках темы группового проекта (регион). После исследования готовится пояснительная записка, на основе которой выполняется презентация и пишется речь.

Каждая подгруппа презентует свой групповой проект в форме мультимедийной презентации. По окончании презентации предполагается небольшая групповая дискуссия и ответы на возможные вопросы других команд.

Последним этапом защиты групповых проектов является подведение итогов и экспертная оценка результатов работы подгрупп.

Примерное содержание группового проекта.

Титульный лист

Введение (1-2 страницы)

Обосновать актуальность темы группового проекта, его теоретическую и практическую значимость. Определить цель группового проекта и основные решаемые задачи. Выделить предмет и объект группового проекта.

1. *Теоретическая часть (5-7 страниц)*



Оценить степень изученности исследуемой проблемы: проработать литературу в том числе: законодательные и нормативные акты, научную и учебную литературу, периодические издания, издания на иностранных языках, нормативно-справочную документацию и отчетности учреждения (в целом, не менее 10 источников). Необходимо представить обязательные ссылки на все использованные литературные источники (ссылки оформляются в соответствии с требованиями, с обязательным указанием страницы источника, откуда взят материал (например: [5, с.49]).

Рассмотреть основные теоретические аспекты темы группового проекта.

2. *Аналитическая часть* (10-15 страниц)

2.1. Общая характеристика организации

2.2. Анализ регионального рынка труда

2.3

Аналитические материалы обязательно должны сопровождаться таблицами и рисунками.

Выводы и рекомендации (2-3 страницы)

Сделать выводы по проведенному анализу: основные положительные и отрицательные моменты. На основе выявленных негативных моментов предложить пути их решения.

Список используемой литературы (не менее 10).

Оформление списка рекомендуется проводить в соответствии с ГОСТ 7.1.-84. Перечислить использованную литературу необходимо списком со сквозной нумерацией в алфавитном порядке, а также указать ссылки на ЭБС <http://znanium.com/>.

Группируется список литературы следующим образом:

Нормативная литература

Основная литература

Дополнительная литература

Периодические издания

Интернет-ресурсы

Перечень вопросов к промежуточной аттестации (зачет 2 семестр)

1. Место дисциплины «Рынок труда» в системе подготовки менеджера по управлению персоналом.
2. Место дисциплины «Рынок труда» в системе наук по управлению персоналом организации.
- 3.Труд как важнейший фактор производства
4. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
5. Трудовой потенциал общества.
6. Население и трудовые ресурсы.
7. Взаимодействия труда с другими факторами производства.
8. Факторы производства.
9. Взаимодействие факторов производства.
- 10.Сущность рынка труда, его типология.
11. Концепции рынка труда.
- 12.Основные понятия дисциплины: «рынок труда», « сегментирование рынка труда», « ёмкость рынка труда», « безработица».
- 13.Предпосылки возникновения и развития науки « рынок труда».
- 14.Механизмы функционирования рынка труда.



15. Совокупный спрос и предложение на рынке труда.
16. Понятие «профессиональный рынок труда».
17. Структура рынка труда.
18. Основные элементы рынка труда.
19. Конъюнктура рынка труда.
20. Инфраструктура рынка труда.
21. Динамика рынка труда.
20. Миграция рабочей силы.
21. Модели рынка труда.
22. Сегментирование рынка труда.
23. Сегменты рынка труда.
24. Источники формирования рынка труда.
25. Принципы сегментирования рынка труда.
26. Позиционирование личности на рынке труда.
27. Формирование гибкого рынка труда.
28. Цели исследования рынка труда.
29. Классификация видов и типов рынка труда.
30. История формирования науки о рынке труда.
31. Профессиональный рынок труда.
32. Гибкость рынка труда.
33. Цели, задачи и структура системы управления адаптацией на рынке труда.
34. Понятие занятости, её социально-экономическая сущность.
35. Вторичная занятость.
36. Виды занятости. ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
Фонд оценочных средств учебной дисциплины
«Рынок труда»
- Версия: 2.0 Стр 9 из 32
37. Формы занятости.
38. Сущностные характеристики занятости.
39. Показатели и методы деловой оценки занятости..
40. Спрос и предложение на рынке труда, их взаимосвязь.
41. Кривая спроса.
42. Кривая предложения.
43. Полная занятость.
44. Методы диагностики занятости.
45. Неполная занятость.
46. Понятие «безработицы».
47. Виды безработицы.
48. Методы изучения безработицы.
49. Социально-демографические характеристики безработицы.
50. Структура безработицы по источникам поступления.
51. Экономические последствия безработицы.
52. Понятие, типы и источники формирования безработицы.
53. Социальные последствия безработицы
54. Структура безработицы по источникам поступления.
55. Основы регулирования рынка труда.
56. Социальное партнёрство на рынке труда и его роль в регулировании трудовых отношений.
57. Государственное регулирование рынка труда.



58. Негосударственные формы содействия занятости.
59. Причины вмешательства государства в функционирование рынка труда.
60 Государственные министерства и ведомства, их функции ф в сфере регулирования рынка труда.
61. Роль малого предпринимательства и самозанятости в развитии и регулировании рынка труда.
62. Социальная защита на рынке труда.
63. Измерение уровня дифференциации доходов. Кривая Лоренца . Коэффициент Джини.
64 Социальные выплаты и их роль на рынке труда.
65. Закон Оукена.

Типовые контрольные задания промежуточной аттестации, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих формирование компетенции
ПК-1. Способен определять потребность организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
ПК-1.1 Обладает знаниями в области определения потребности организации в персонале с учетом анализа рынка труда

Задания закрытого типа

Задание закрытого типа на установление соответствия

Задание 1. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите термины с их определениями

Бенчмаркинг (анализ рынка труда)	А) Прогнозирование доступности трудовых ресурсов определенного возраста и пола, оценка потенциала пополнения рынка труда молодыми специалистами и выбытия кадров в связи с пенсионным возрастом.
2) Анализ демографической ситуации в регионе	Б) Определение текущего уровня заработных плат, социальных пакетов и условий работы по интересующим должностям у компаний-конкурентов для формирования конкурентоспособного предложения.
3) Мониторинг требований к вакансиям	В) Выявление актуальных требований к знаниям, навыкам, опыту и личностным качествам кандидатов, которые работодатели указывают в вакансиях, для уточнения профиля должности..

Задание 2. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите термины с их определениями

1) Уровень безработицы в регионе	А) Влияет на необходимость разработки «воронки кандидатов». Высокая конкуренция требует использования дополнительных источников поиска и более активного бренда работодателя.
2) Уровень конкуренции за персонал	Б) Определяет бюджет на подбор и фонд оплаты труда. Несоответствие зарплаты в компании рыночной ведет к невозможности закрытия вакансии.
3) Среднерыночный уровень заработной платы	В). Позволяет скорректировать сроки поиска сотрудников. Высокий уровень означает большой выбор кандидатов и возможность быстрого закрытия вакансий, низкий — прогнозирует сложности и увеличение времени поиска.

Задание 3. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите термины с их определениями

1) Первичный рынок труда	А) Означает, что потребность может быть закрыта за счет обучения и перемещения существующих сотрудников (карьерный рост), а не за счет внешнего найма.
2) Вторичный рынок труда	Б) Предполагает поиск кандидатов с уникальными навыками и длительным сроком адаптации. Требуется планирование «выращивания» специалистов и программ удержания.
3) Внутренний рынок труда	В) Ориентирован на поиск сотрудников с базовыми навыками. Здесь высока текучесть, что требует планирования массового и регулярного подбора.

Задание 4. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите термины с их определениями

1) Аналитические отчеты (например, HeadHunter, Superjob)	А) Макроэкономические показатели: средняя зарплата по отрасли, индекс потребительских цен, уровень безработицы.
2) Данные Росстата	Б) Специализированные обзоры заработных плат и компенсаций, тренды в подборе персонала, обзоры «Пульс рынка» по профессиям.
3) Профессиональные сообщества и форумы	В) «Полевая» информация об актуальных проблемах специалистов, «неписаных» требованиях, неформальных лидерах мнений, которых можно привлечь.

Задание 5. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите термины с их определениями

1) Появление новых образовательных программ в вузах	А). Сокращение потребности в персонале низкой квалификации и появление потребности в IT-специалистах, аналитиках, операторах сложного оборудования.
2) Автоматизация и цифровизация отрасли	Б) Снижение предложения на рынке труда за счет иностранной рабочей силы, что может создать дефицит в определенных сферах (строительство, ЖКХ, услуги).
3) Ужесточение миграционного законодательства	В) Возможность снизить затраты на обучение и быстрее закрывать вакансии за счет молодых специалистов, уже владеющих необходимыми компетенциями.

Задания открытого типа с развернутым ответом

Задание 1. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Штатная численность производственного цеха на начало года составляет 120 человек. Планируемый коэффициент текучести кадров на рынке труда в данном регионе для этой отрасли составляет 15% годовых. Также в связи с расширением производства вводится 5 новых штатных единиц.

Вопрос: Рассчитайте общую дополнительную потребность организации в персонале на предстоящий год (без учета внутренних перемещений).

Ответ: 23 человека.

Задание 2. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Компания «Альфа» ищет главного инженера. Мониторинг заработных плат на рынке труда показал, что 25% работодателей предлагают зарплату до 80 000 руб., 50% — от 80 000 до 100 000 руб., и 25% — свыше 100 000 руб. Компания готова платить зарплату, чтобы попадать в диапазон среднерыночных значений (второй квартиль).

Вопрос: В каком диапазоне должна находиться предлагаемая зарплата, чтобы соответствовать данному условию?

Задание 3. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Для выполнения годового плана производства организации требуется 210 000 человеко-часов. Плановый фонд рабочего времени одного сотрудника составляет 1750 часов в год. На предприятии в данный момент работает 100 человек.

Вопрос: Определите количественную потребность в персонале (достаточно ли текущей численности или требуется набор)?

Задание 4. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Компания внедряет новую ERP-систему. Анализ внутреннего рынка труда показал, что сотрудники IT-отдела владеют устаревшими языками программирования. Анализ внешнего рынка труда показал, что в регионе достаточное предложение



специалистов со знанием нужной системы, но их зарплатные ожидания на 40% выше, чем у текущих сотрудников.

Вопрос: Существует качественная потребность в новых специалистах, удовлетворение которой потребует увеличения бюджета на оплату труда на 40% по сравнению с текущими расходами на эту функцию.

Задание 5. Прочитайте текст задания. Ответ запишите развернуто и обосновано, используя четкие компактные формулировки.

Ситуация: Градообразующее предприятие расположено в моногороде. Анализ рынка труда (данные статистики) показывает, что за последние 5 лет численность населения трудоспособного возраста в городе сократилась на 8% из-за естественной убыли и миграции.

Вопрос: Если производительность труда и объем производства не меняются, к какому результату для предприятия приведет сложившаяся демографическая ситуация на внешнем рынке труда?

Задания комбинированного типа

Задание 1. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Какой показатель рынка труда необходимо проанализировать в первую очередь для определения потребности организации в персонале?

- а) Уровень инфляции в регионе
- б) Соотношение спроса и предложения по нужным специальностям
- в) Индекс потребительских цен
- г) Величина прожиточного минимума

Задание 2. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Специалисту отдела персонала поручено открыть новый офис продаж в регионе. Что должно стать первым шагом для определения потребности в сотрудниках на месте?

- а) Публикация вакансий с заработной платой, принятой в головном офисе
- б) Анализ регионального рынка труда: уровень зарплат, наличие кандидатов, активность работодателей
- в) Обращение в платное кадровое агентство для закрытия всех позиций «под ключ»
- г) Проведение тренинга для будущих руководителей офиса

Задание 3. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Как называется комплексное исследование, проводимое с целью сбора и анализа информации о соотношении спроса и предложения рабочей силы по определенным должностям, уровне оплаты труда и системах стимулирования?

- а) Аудит эффективности персонала
- б) Оценка стоимости рабочего места
- в) Маркетинговое исследование рынка труда
- г) SWOT-анализ компании

Задание 4. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов



Условие: Директор по персоналу определяет размер должностного оклада для новой должности «главный инженер». Каким рыночным законом он должен руководствоваться при анализе рынка труда, чтобы предложение было привлекательным, а бюджет компании не был превышен?

- а) Законом убывающей доходности
- б) Законом соответствия спроса и предложения (ориентир на рыночную цену труда)
- в) Законом перемены труда
- г) Законом возрастания потребностей

Задание 5. Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Условие: Компании требуются линейный персонал (грузчики, уборщики) и уникальный топ-менеджер. От каких факторов будет зависеть выбор источников поиска (сегментов рынка труда) для этих категорий?

- а) Только от срочности закрытия вакансии
- б) От профессионально-квалификационного состава спроса (массовые vs. редкие специальности) и стоимости специалиста на рынке
- в) Только от личных предпочтений директора по персоналу
- г) От возраста действующих сотрудников компании

7.4. Содержание занятий семинарского типа

Занятия семинарского типа – одна из форм учебных занятий, направленная на развитие самостоятельности учащихся и приобретение различных умений и навыков.

Занятие семинарского типа представляет собой комплексную форму и завершающее звено в изучении предусмотренных в рабочей программе тем дисциплины. Комплексность данной формы занятий определяется тем, что в ходе проведения занятия сочетаются выступления студентов и преподавателя; положительное толкование (рассмотрение) обсуждаемой проблемы и анализ различных, часто дискуссионных позиций; обсуждение мнений студентов и разъяснение (консультация) преподавателя; углубленное изучение теории и приобретение навыков умения ее использовать в практической работе.

Количество часов занятий семинарского типа по дисциплине определено рабочим учебным планом направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

направленность (профиль): Управление персоналом организации

Занятия семинарского типа по дисциплине «Рынок труда» проводятся *в форме практических занятий*.

В системе подготовки практические занятия занимают большую часть времени, отводимого на самостоятельное обучение. Являясь как бы дополнением к лекционному курсу, они закладывают и формируют основы направления подготовки и компетентностного подхода заданного профиля. Содержание занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности личности. Они развивают научное мышление, речь студентов, позволяют проверить их знания. Поэтому практические занятия выполняют не только познавательную и воспитательную функции, но и функцию контроля роста обучающихся как творческих личностей.

Практические занятия предполагают предварительную подготовку студентов по плану практического занятия. Готовясь к практическому занятию, студент должен ознакомиться с материалом соответствующей лекции, учебной литературы, которые по своему содержанию представляют теоретическую базу курса. Важной задачей для студентов является проработка всех вопросов не только на основе учебной литературы, но

	ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»	СМК РГУТИС Лист 5
--	---	----------------------------

и дополнительных источников.

Тематика практических занятий

Раздел 1. Общая характеристика рынка труда

Практическое занятие 1

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об особенностях рынка труда

Содержание: Сущность и структура рынка труда. Механизм функционирования и особенности рынка труда.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о рынке труда

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Дайте определение рынка труда как экономической категории и подсистемы рыночной экономики.
 2. Что является специфическим товаром на рынке труда и в чем его отличие от обычного товара? .
 3. Перечислите основных субъектов рынка труда и охарактеризуйте роль государства в этой системе .
 4. Какие функции выполняет рынок труда в воспроизводстве рабочей силы? .
 5. Чем отличаются понятия «цена рабочей силы» и «стоимость рабочей силы»? .
 6. Назовите четыре базовых компонента (элемента) внутренней структуры рынка труда .
 7. В чем различие между совокупным (СР) и текущим рынком труда (ТР)? .
 8. Что такое «скрытый рынок труда» и какие категории работников он охватывает? .
 9. Какие признаки лежат в основе сегментации рынка труда? Приведите примеры сегментов .
 10. Охарактеризуйте понятия «открытый» и «организованный» рынок труда .
 11. Опишите механизм действия «эффекта масштаба» и «эффекта замещения» при изменении заработной платы .
 12. Какие типы конъюнктуры рынка труда выделяют в зависимости от соотношения спроса и предложения? .
 13. Какие факторы (демографические, социальные, организационно-правовые) влияют на динамику рынка труда? .
 14. Что представляет собой инфраструктура рынка труда и какие институты в нее входят? .
 15. В чем сущность конкуренции как основного механизма функционирования рынка труда? .
 16. Перечислите ключевые особенности рынка труда, отличающие его от других товарных рынков (неотделимость от владельца, длительность контракта, неденежные аспекты) .
 17. Какие новые форматы трудовых отношений (нетипичная занятость) получили развитие под влиянием цифровизации? .
 18. Охарактеризуйте современную ситуацию на российском рынке труда: в чем выражается дефицит кадров и структурный дисбаланс? .
 19. Какие факторы (демографические, геополитические, технологические) в наибольшей степени трансформируют рынок труда в 2023–2025 гг.? .
 20. В чем отличие регулируемого рынка труда от нерегулируемого и какова роль МОТ? .
- После выступлений студентов с докладами возможны групповые мини- дискуссии.



Темы докладов:

1. Эволюция теоретических взглядов на рынок труда: от классиков до современных концепций.
2. Спрос и предложение на рынке труда: факторы формирования и эластичность.
3. Цена труда: сущность, функции и механизмы формирования заработной платы.
4. Конкуренция и монополия на рынке труда: модели и последствия.
5. Структура рынка труда: критерии сегментации и взаимодействие элементов.
6. Первичный и вторичный рынки труда: теория двойственности и социальное неравенство.
7. Профессионально-квалификационная структура рынка труда: вызовы современной экономики.
8. Инфраструктура рынка труда: роль посредников (биржи труда, кадровые агентства, порталы поиска работы).
9. Роль профсоюзов и ассоциаций работодателей в регулировании рынка труда.
10. Гибкость рынка труда: формы, границы и социальные последствия.
11. Специфика региональных рынков труда в России: факторы дифференциации.
12. Молодежный рынок труда: проблемы трудоустройства и конкурентоспособности выпускников.
13. Теневая занятость и неформальный сектор: причины, масштабы и последствия для экономики.
14. Влияние цифровизации и платформенной занятости на структуру рынка труда.
15. Безработица как элемент рынка труда: виды, методы измерения и социально-экономические последствия.

Практическое занятие 2

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступление с докладами

Тема и содержание занятия: Трудовые ресурсы. Воспроизводство рабочей силы

Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области трудовых ресурсов

Содержание: История отношения к работникам. Трудовые ресурсы: определение, состав. Трудовые ресурсы: их качественные и количественные характеристики. Аспекты анализа трудовых ресурсов: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный. Стадии воспроизводства товара. Процесс воспроизводства рабочей силы. Формирование рабочей силы

Практические навыки: навыки закрепления знаний о трудовых ресурсах

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Дайте определение понятию «трудовые ресурсы». Чем это понятие отличается от «экономически активного населения»?
2. Каковы нижние и верхние границы трудоспособного возраста в современной России?
3. Что включает в себя понятие «трудовой потенциал» работника и общества?
4. Перечислите основные компоненты трудового потенциала (психофизиологический, квалификационный, личностный).
5. Дайте определение категории «воспроизводство рабочей силы».
6. Назовите три основные фазы (стадии) процесса воспроизводства рабочей силы.
7. Чем простое воспроизводство рабочей силы отличается от расширенного?
8. Что понимается под «стоимостью рабочей силы» и от каких факторов она зависит?
9. Какие виды движения трудовых ресурсов вы знаете (естественное, социальное,



территориальное)?

10. Что такое маятниковая миграция и чем она отличается от безвозвратной?
11. Как миграционные процессы влияют на воспроизводство рабочей силы в регионе?
12. В чем разница между понятиями «текучесть кадров» и «мобильность рабочей силы»?
13. Раскройте содержание термина «человеческий капитал».
14. Почему инвестиции в образование считаются важнейшим фактором воспроизводства рабочей силы?
15. Что характеризует понятие «качество трудовой жизни»?
16. Как уровень жизни населения связан с воспроизводством рабочей силы?
17. Какие показатели используются для оценки эффективности использования трудовых ресурсов?
18. Что понимается под «конъюнктурой рынка труда» в контексте воспроизводства?
19. В чем состоит роль государства в регулировании процессов воспроизводства рабочей силы?
20. Как демографическая ситуация (рождаемость, смертность) влияет на формирование трудовых ресурсов страны?

Выступления студентов с докладами и презентациями на следующие темы:

1. Эволюция понятия «трудовые ресурсы» в экономической науке: от А. Смита до теории человеческого капитала.
2. Фазы воспроизводства рабочей силы: производство, распределение, обмен и использование.
3. Человеческий капитал как основа качества современных трудовых ресурсов.
4. Демографические основы формирования трудовых ресурсов: рождаемость, смертность и миграция.
5. Стоимость рабочей силы и прожиточный минимум: структура, динамика и региональные различия в РФ.
6. Проблема бедности работающего населения как дисбаланс воспроизводства рабочей силы.
7. Гендерные аспекты воспроизводства рабочей силы: «стеклянный потолок» и дискриминация на рынке труда.
8. Роль государства в воспроизводстве рабочей силы: социальные гарантии, медицина и образование.
9. Влияние цифровизации и автоматизации на структуру трудовых ресурсов (феномен «Industry 4.0»).
10. Прекаризация занятости: как нестабильная работа влияет на воспроизводство рабочей силы?
11. Самосохранительное поведение населения и здоровье нации как фактор качества трудовых ресурсов.
12. Трудовые ресурсы в условиях старения населения: экономика «серебряного возраста».
13. Миграционные процессы как механизм перераспределения трудовых ресурсов (на примере конкретного региона/страны).
14. Специфика воспроизводства рабочей силы в аграрном секторе / на Крайнем Севере.
15. Рынок труда выпускников вузов: проблемы перехода от учебы к работе и соответствие компетенций.

Практическое занятия 3

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, выступления с докладами

Тема и содержание занятия: Трудовой потенциал. Экономически активное население



Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области трудового потенциала

Содержание: Трудовой потенциал: физическая, интеллектуальная (квалификационная), социальная составляющие. Виды трудового потенциала. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП): уровень образования, индекс средней ожидаемой продолжительности жизни, индекс ВВП. Экономически активное население

Практические навыки: навыки закрепления знаний в области трудового потенциала

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Какое население (возрастные границы) относится к экономически активному согласно методологии Росстата?
2. Назовите две основные категории лиц, формирующих численность экономически активного населения.
3. Перечислите три обязательных критерия для отнесения гражданина к категории «безработные» по методологии МОТ.
4. Кто такие «отчаявшиеся найти работу» и к какой категории населения (активное/неактивное) они относятся?
5. Относится ли домохозяйка к экономически активному населению? Ответ обоснуйте.
6. Как классифицируются по статусу в занятости работодатели и лица, работающие на индивидуальной основе?
7. Включаются ли военнотрудовые и помогающие члены семьи в состав рабочей силы?
8. В каком десятилетии сформировалась экономическая категория «трудовой потенциал» и с какой целью?
9. В чем принципиальное различие понятий «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал»?
10. На какие две большие группы делятся параметры (компоненты) трудового потенциала?
11. Приведите примеры качественных характеристик трудового потенциала (не менее трех).
12. Что включает в себя понятие «психофизиологический потенциал» работника?
13. Что показывает коэффициент состояния здоровья (КЗ) при оценке трудового потенциала?
14. Как рассчитать коэффициент квалификации (КК) для рабочих и для служащих?
15. Назовите основной недостаток балльного метода оценки компонентов трудового потенциала.
16. Что такое интегральный показатель трудового потенциала (индекс Генкина) и к чему должно стремиться его значение?
17. В чем суть коэффициентного метода оценки трудового потенциала?
18. Какие категории выделяют в составе трудовых ресурсов по признаку отношения к рабочей силе (реальная, потенциальная, не входящие)?
19. Что характеризует показатель «надежность персонала» в диагностике трудового потенциала?
20. Какие компоненты включает структура трудового потенциала помимо кадровой и профессиональной составляющей (по Потуданской В.Ф.)?

Выступления студентов с докладами и презентациями на следующие темы:



1. Структура трудового потенциала: соотношение понятий «здоровье», «образование», «профессионализм» и «нравственность».
2. Методология расчета и анализа экономически активного населения: показатели и индикаторы.
3. Границы трудоспособности: эволюция понятия «экономически активное население» в постиндустриальной экономике.
4. Демографические ограничения роста трудового потенциала современной России: анализ «демографической ямы».
5. Качество трудового потенциала регионов: сравнительный анализ (на примере 2-3 субъектов РФ).
6. Трудовой потенциал сельских территорий: специфика формирования и использования.
7. Влияние миграционных процессов на структуру экономически активного населения.
8. Человеческий капитал как ключевой фактор экономического роста в условиях цифровой экономики.
9. Самозанятость и платформенная занятость: новые границы экономически активного населения.
10. Влияние пандемии COVID-19 на трудовой потенциал: ускорение цифровизации и трансформация занятости.
11. Скрытые резервы трудового потенциала: вовлечение лиц предпенсионного возраста и молодежи (NEET).
12. Инвестиции в развитие трудового потенциала организации: оценка эффективности затрат на обучение персонала.
13. Профессиональное здоровье и его роль в сохранении трудового потенциала.
14. Трудовой потенциал versus человеческий капитал: соотношение понятий и практическое значение для управления.
15. Безработица как индикатор состояния экономически активного населения: структурный и фрикционный аспекты.

Практическое занятие 4

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Виды, сегменты и гибкость рынка труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о видах, сегментах и гибкости рынка труда

Содержание: Виды рынков труда. Сегментация рынков труда. Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени. Гибкость процедур найма и увольнения. Гибкость в управлении издержками. Понятие и сущность гибкой занятости.

Продолжительность занятия 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения:

1. Чем внешний рынок труда принципиально отличается от внутреннего рынка труда предприятия?
2. Какие два основных сектора выделяют в модели дуального рынка труда П. Доринджера и М. Пайора?
3. Перечислите три альтернативных сегмента по модели Р.М. Нижегородцева (маргинальный, общественно нормальный и ...)?
4. Какой тип рынка (первичный или вторичный) характеризуется высокой долей женщин, молодежи и лиц предпенсионного возраста?



5. Что такое «формальный» и «неформальный» сектора с точки зрения сегментации?
6. Назовите четыре метода сегментации рынка труда в зависимости от факторов (географическая, демографическая и др.)?
7. Какие три группы рабочих мест выделяют при сегментировании по качеству (первичные независимые, первичные подчиненные и ...)?
8. Почему переход из вторичного сектора в первичный крайне затруднен?
9. По какому признаку внутри первичного рынка отделяют «верхний» слой (менеджеры) от «нижнего» (синие воротнички)?
10. Какой фактор (стаж, выработка или должность) является ведущим при оплате труда на вторичном рынке?
11. Дайте определение понятию «гибкость рынка труда» с позиции работодателя.
12. В чем суть «двухсубъектного» подхода к анализу гибкости (интересы работника vs работодателя)?
13. Перечислите четыре структурных элемента гибкости рынка труда (занятость, зарплата, рабочая сила и ...)?
14. Чем кризисная (защитная) модель гибкости занятости отличается от трансформационной?
15. Каким образом неполный рабочий день и сезонная работа являются проявлением гибкости на вторичном рынке?
16. Что означает термин «флексикьюрити» (flexicurity) в контексте рынка труда?
17. Как изменение продолжительности трудовых контрактов (с долгосрочных на краткосрочные) связано с гибкостью?
18. В каком сегменте эффективная заработная плата (выше равновесной) заставляет работников «дорожить местом»?
19. Как технологические сдвиги и нейросети влияют на гибкость профессиональных навыков?
20. Почему Россию относят к модели с «инертно-адаптивной» гибкостью занятости?

Практическое занятие 5

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Ключевые модели предложения труда (статические и динамические)

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о моделях предложения труда

Содержание: Базовая статическая модель предложения труда Л.Роббинса. Простая модель предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Кривая индивидуального предложения труда. Индивидуальное предложение труда в условиях риска.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о моделях предложения труда

Продолжительность занятия 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Сформулируйте условие оптимального выбора индивидуума между потреблением и досугом в простой статической модели ($MRS = w$).
2. Как изменение ставки заработной платы влияет на индивидуальную кривую предложения труда через эффект замещения?
3. Почему эффект дохода при росте заработной платы заставляет человека работать *меньше* (при условии, что досуг — нормальное благо)?
4. При каком условии индивидуальная кривая предложения труда приобретает отрицательный наклон («загибается назад»)?
5. Что такое «резервная заработная плата» и как она определяется графически?



6. В каком случае оптимальное решение индивида называется «угловым решением» (не работать)?
7. Как увеличение нетрудового дохода (наследство, пособие) влияет на резервную заработную плату?
8. Как повлияет пропорциональный подоходный налог на бюджетное ограничение и на стимулы к труду в статической модели?
9. В чем отличие реакции на изменение зарплаты у «дополнительного работника» от реакции «отчаявшегося работника»?
10. Какие допущения делает простая статическая модель предложения труда относительно времени (досуг vs работа)?
11. В чем ключевое отличие динамической модели предложения труда от статической (роль межвременных решений)?
12. Запишите условие оптимума для предложения труда в DSGE-модели: как реальная заработная плата связана с предельной полезностью потребления и предельной тягостью труда ($W_t/P_t = -U_{H,t}/U_{C,t}$, $t'W_t/P_t = -U_{H,t'}/U_{C,t'}$)?
13. Как моделируется функция полезности в модели жизненного цикла для учета предложения труда в разные возрастные периоды?
14. Что означает «близорукость» (myopia) в динамических моделях предложения труда с двумя периодами?
15. Как в макроэкономических моделях определяют модифицированную функцию предложения труда на основе динамических рядов (аргумент — реальная зарплата, значение — уровень экономической активности)?
16. Почему при анализе предложения труда на макроуровне классическую функцию часто заменяют регрессией на временных рядах?
17. Какие показатели используются в качестве зависимой переменной в модифицированной функции предложения труда по методике Винокурова?
18. Чем отличается классический метод наименьших квадратов (МНК) от альтернативного подхода на основе модулей отклонений при построении функций предложения труда?
19. Как в динамических стохастических моделях учитываются технологические шоки, влияющие на занятость?
20. Почему в краткосрочном периоде функция предложения труда может быть менее эластичной, чем в долгосрочном (эффект привязки к привычному уровню потребления)?

Практическое занятие 6

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Спрос на труд: основные теории и некоторые расширения, эмпирические модели

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о спросе на труд

Содержание: Классификация издержек производства на труд. Спрос на труд в условиях совершенной конкуренции. Отраслевой спрос на труд. Эластичность замещения по заработной плате и кросс - эластичности. Правила Маршалла. Спрос на труд в условиях монополии на рынке товара. Спрос на труд в условиях монополии на рынке труда. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Эмпирические подходы к оцениванию спроса на труд.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о спросе на труд

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. В чем заключается главная особенность (производный характер) спроса на труд?



2. Какую цель преследует фирма, определяя оптимальный объем спроса на труд в неоклассической модели?
3. При каком равенстве конкурентная фирма максимизирует прибыль при найме труда? (Назовите формулу).
4. Почему кривая спроса на труд в неоклассике имеет отрицательный наклон?
5. С графиком какой функции совпадает кривая спроса на труд в краткосрочном периоде?
6. Какая заработная плата (номинальная или реальная) является аргументом в неоклассической функции спроса на труд?
7. Как повлияет на кривую спроса на труд благоприятный технологический шок (рост производительности)?
8. От чего, в отличие от неоклассиков, Кейнс ставит в зависимость спрос на труд в первую очередь?
9. Согласны ли кейнсианцы с тезисом, что снижение заработной платы ведет к росту занятости в масштабах всей экономики?
10. Как называется ситуация, когда безработные готовы работать за меньшую плату, но не могут ее предложить из-за институциональных ограничений?
11. В каком периоде (краткосрочном или долгосрочном) рассматривает рынок труда классическая школа, а в каком — кейнсианская?
12. Что, по мнению Кейнса, должно стимулировать рост спроса на труд, если цены и зарплата негибки?
13. Как инвестиции в человеческий капитал влияют на спрос на труд со стороны инновационных предприятий?
14. Почему в России наблюдается феномен «переобразованного» населения (работа не по специальности)? С точки зрения спроса на труд.
15. Какие институциональные факторы (кроме цены) влияют на спрос на труд согласно институциональной теории?
16. Что означает термин «mis-developed countries» применительно к рынку труда?
17. Назовите два фактора (кроме зарплат), вызывающие сдвиг кривой спроса на труд вправо.
18. Как увеличение спроса на товар (например, на электронику) повлияет на спрос на труд в этой отрасли?
19. В чем отличие понятий «спрос на труд» и «величина спроса на труд»?
20. Как соотносятся предельный продукт труда (MPL) и реальная заработная плата в точке оптимального найма?

Практическое занятие 7

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, деловая игра

Тема и содержание занятия: Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о занятости населения

Содержание: Занятость как экономическая категория. Принципы занятости. Полная и эффективная занятость. Социально-экономическая сущность занятости населения (полная, продуктивная, эффективная и социально полезная занятость). Вторичная занятость. Народно-хозяйственные и территориальные пропорции занятости. Политика занятости на федеральном и региональном уровне. Социальная защита экономически активного населения в условиях становления рыночной экономики.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о занятости населения

Продолжительность занятия – 2 часа /1 час



Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Социально-экономическая сущность занятости.
2. Занятость как объект социальной политики.
3. Причины, порождающие существование вторичной занятости.
4. Последствия вторичной занятости для отдельных работников.
5. Недостатки классической теории занятости с позиции кейнсианцев.
6. Сущность эффективного спроса и фискальной политики Д. Кейнса и их значение для решения проблем занятости.
7. Роль государства в осуществлении политики занятости.
8. Государственные программы в сфере занятости.
9. Цели и уровни государственной политики занятости.

(Деловая игра «Разработка механизмов развития институтов рынка труда»)

Цели деловой игры: налаживание эффективных межличностных коммуникаций в процессе информационного обмена; формирование навыков работы в группе; выработка практических навыков принятия решений в области совершенствования функционирования рынка труда.

Техника подготовки деловой игры. Для проведения данной деловой игры преподаватель должен подготовить: инструкции для каждой команды; таблицы для заполнения разработанных механизмов развития институтов рынка труда для каждой команды.

Функции участников деловой игры. Преподаватель делит студенческую группу на несколько команд по 4—5 чел. Каждой команде раздается инструкция и таблицы для заполнения выполненных заданий.

Этапы реализации деловой игры.

1) Преподаватель доводит до студентов последовательность этапов реализации деловой игры, разбивает группу на команды, определяет продолжительность выполнения задания (15—20 мин).

Задание. С целью создания правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному развитию рынка труда в Российской Федерации, разработана и реализуется Государственная программа РФ «Содействие занятости населения»

(http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162169/377c6dbb6a2a196b6810b40b11f39fb10909ff8f/).

В рамках данной программы есть несколько подпрограмм, одна из которых — «Развитие институтов рынка труда».

Целью данной подпрограммы является содействие поддержанию высокой квалификации работников; обеспечение защиты трудовых прав граждан. Для достижения данной цели в подпрограмме разработаны задачи, представленные в табл. Команде необходимо разработать несколько инструментов реализации данных задач и описать те результаты, которые получит государство от реализации предложенных участниками инструментов.

Задачи, инструменты и результаты подпрограммы

Задачи подпрограммы	Инструменты	Результаты, которые получит государство от реализации
---------------------	-------------	---



		предложенных инструментов
создание условий для повышения качества рабочей силы и развития ее профессиональной мобильности;		
обеспечение соблюдения трудовых прав граждан		

2) После того как каждая группа выполнит задание, один участник команды выступает перед всей группой, озвучивает предложенные инструменты и их результативность.

3) После выступления обучающиеся и преподаватель задают вопросы и обсуждают инструменты и их результативность. По окончании деловой игры проводится анализ и выбираются самые эффективные и результативные инструменты развития рынка труда. Преподаватель вместе со студентами заполняет табл. на основе результатов работы команд.

Практическое занятие 8

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, решение ситуационной задачи

Тема и содержание занятия: Теории занятости населения

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о теориях занятости населения

Содержание: Классическая и неоклассическая теории. Взгляды представителей классической школы на проблемы занятости. Экономическая функция занятости. Экономически эффективная занятость и ее показатели

Практические навыки: навыки закрепления знаний о теориях занятости населения

Продолжительность занятия – 4 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. В чем сущность классической дилеммы «рынок труда всегда уравнивается ставкой реальной заработной платы»?
2. Какие факторы, согласно неоклассикам, определяют спрос и предложение на рынке труда?
3. Почему в классической модели невозможна длительная вынужденная безработица?
4. Какую роль в неоклассической теории играет гибкость цен и заработной платы?
5. В чем принципиальное отличие кейнсианской модели занятости от классической?
6. Почему Дж. М. Кейнс считал, что рыночный механизм не способен автоматически обеспечить полную занятость?
7. Какой фактор (спрос на труд или совокупный спрос) Кейнс считал определяющим для уровня занятости?
8. Какую роль в теории Кейнса играют инвестиции и государственные расходы для сокращения безработицы?
9. Чем марксистское понимание безработицы (как «относительного перенаселения») отличается от классического?
10. Как Маркс объяснял неизбежность существования резервной армии труда при капитализме?
11. Кто ввел понятие «естественный уровень безработицы» и что оно означает?
12. Какова связь между инфляцией и безработицей в долгосрочном периоде согласно теории Фридмана?
13. Почему монетаристы считают бесполезным стимулирование спроса для снижения



безработицы ниже естественного уровня?

14. Что такое NAIRU (не ускоряющий инфляцию уровень безработицы)?

15. Какое влияние на рынок труда оказывают институциональные факторы (профсоюзы, законодательство, контракты)?

16. В чем суть теории сегментированных рынков труда (первичный и вторичный рынки)?

17. Чем концепция «гибкой занятости» отличается от традиционной модели полной занятости?

18. Как теория человеческого капитала (Г. Беккер) объясняет различия в уровне занятости и доходах?

19. В чем суть закона Оукена и какие взаимосвязи он формализует?

20. Каковы критерии отнесения граждан к категории «безработных» по методологии МОТ?

Практическое занятие 9

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, решение ситуационной задачи

Тема и содержание занятия: Регулирование занятости на рынке труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о регулировании занятости на рынке труда

Содержание: Инфляция и ее влияние на доходы населения. Виды и Организационно-экономический механизм регулирования занятости. Механизм согласования экономических интересов субъектов рынка труда. Взаимосвязь элементов социально-экономической политики государства и государственной политики занятости. Механизм реализации программы создания новых рабочих мест в рамках локального рынка труда. Поддержка предпринимательства и самозанятости граждан – одно из направлений регулирования рынка труда. Методы, используемые государством для регулирования рынка труда.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о регулировании занятости на рынке труда

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Какой федеральный закон является основой правового регулирования занятости в РФ с 2024 года?

2. Перечислите основные категории граждан, которые считаются «занятыми» согласно новому закону.

3. Какие категории граждан относятся к «испытывающим трудности в поиске работы»?

4. Чем отличается статус «гражданина, ищущего работу» от статуса «безработного»?

5. Что такое «профилирование» граждан и работодателей в системе службы занятости?

6. Какие новые критерии используются для определения «подходящей работы»?

7. Что представляет собой «индивидуальный план содействия занятости»?

8. Каковы максимальный и минимальный размеры пособия по безработице и порядок его индексации?

9. Какие категории граждан (например, участники СВО) получили приоритетное право на трудоустройство?

10. Как изменились правила квотирования рабочих мест для инвалидов с 1 сентября 2024 года?

11. Какие меры предусмотрены законом для противодействия нелегальной занятости?

12. В чем заключается поддержка граждан, находящихся под риском увольнения?

13. Какие функции выполняет единая цифровая платформа «Работа в России»?

14. Назовите основные направления государственной политики в сфере занятости.
15. Как государство стимулирует предпринимательскую инициативу безработных граждан?
16. В каких случаях гражданин не может быть признан безработным (основания для отказа)?
17. Какие социальные гарантии предусмотрены для граждан предпенсионного возраста?
18. Как осуществляется регистрация граждан в целях поиска работы (по месту жительства/пребывания)?
19. Какие меры поддержки предусмотрены для молодежи (до 25 лет) при первом выходе на рынок труда?
20. Каковы полномочия межведомственных комиссий по противодействию нелегальной занятости?

Практическое занятие 10

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, решение ситуационной задачи

Тема и содержание занятия: Безработица в экономике

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о безработице в экономике

Содержание: Экономическая сущность и причины безработицы. Равновесный уровень безработицы. Естественная норма безработицы. Экономические последствия безработицы. Социальные последствия безработицы. Пути минимизации безработицы. Взаимосвязь инфляции и безработицы.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о безработице в экономике.

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

- 1) Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения;
- 2) Гарантии и риски поиска работы;
- 3) Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.
- 4) Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ
- 5) Региональные аспекты безработицы в РФ
- 6) Роль малого предпринимательства в программах занятости
- 7) Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости
- 8) Модели рынка труда и регулирование занятости в зарубежных странах (на выбор)
- 9) Зарубежный и отечественный опыт деятельности негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда

Практическое занятие 11

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Экономические и социальные последствия безработицы

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о безработице населения

Содержание: Экономические последствия безработицы. Социальные последствия безработицы. Пути минимизации безработицы. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филипса. Содержание инфляции, ее причины и последствия.

Практические навыки: навыки закрепления знаний в области принятия управленческих решений.

Продолжительность занятия – 2 часа / 1 час



Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

- 1) Проблемы занятости и безработицы трудоспособного населения;
- 2) Гарантии и риски поиска работы;
- 3) Дискриминация на рынке труда и способы её преодоления.
- 4) Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ
- 5) Региональные аспекты безработицы в РФ
- 6) Роль малого предпринимательства в программах занятости
- 7) Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости
- 8) Модели рынка труда и регулирование занятости в зарубежных странах (на выбор)
- 9) Зарубежный и отечественный опыт деятельности негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда

Практическое занятие 12

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Внешние факторы воздействия на динамику рынка

Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области внешних факторов воздействия на динамику рынка

Содержание: Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда. Естественное движение населения. Естественный прирост населения. Демографическая политика Государства. Миграция населения: виды, причины и последствия. Классификация миграций населения. Основные показатели миграции населения. Классификация факторов миграции населения. Элементы миграционных программ субъектов РФ в зависимости от особенностей протекания в их границах социально-экономических процессов

Практические навыки: навыки закрепления знаний о внешних факторах воздействия на динамику рынка

Продолжительность занятия – 4 часа / 1 час

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Причины территориального распределения рабочей силы.
2. Виды трудовой миграции.
3. Влияние спроса и предложения на отраслевую занятость.
4. Роль экономических факторов в динамике трудовой миграции.
5. Степень влияния государственных программ выплаты социальных трансфертов на территориальную мобильность.

Практическое занятие 13

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры

Цель занятия: закрепление теоретических знаний об инфраструктуре рынка

Содержание: Государственная служба занятости населения: эволюция, функции, ресурсы. Частные агентства занятости населения. Рекрутинг, пирамида рекрутинговых услуг: хедхантинг, экзекьютив сеч; аутплейсмент; лизинг персонала, подбор персонала. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентств в России.

Практические навыки: навыки закрепления знаний об инфраструктуре рынка
Продолжительность занятия – 2 часа / 0,5 часа

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Что понимают под инфраструктурой рынка труда?
2. Назовите два основных субъекта инфраструктуры рынка труда (государственные и негосударственные).
3. Какова главная цель биржи труда (службы занятости)?
4. Какие услуги предоставляют кадровые агентства?
5. Чем частные рекрутинговые агентства отличаются от государственных центров занятости?
6. Что такое «рынок образовательных услуг» в структуре инфраструктуры?
7. Какие функции выполняют профсоюзы на рынке труда?
8. Что такое «социальное партнерство»?
9. Назовите основные формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.
10. Какую роль играют аутсорсинговые и лизинговые компании в сфере труда?
11. Что относится к информационной составляющей инфраструктуры рынка труда?
12. Какие нормативно-правовые акты регулируют рынок труда в РФ?
13. Для чего нужен Общероссийский классификатор профессий и должностей?
14. Что такое «электронная биржа труда» (онлайн-платформы)?
15. Как фонды обязательного социального страхования связаны с рынком труда?
16. Назовите основную функцию некоммерческих организаций в сфере занятости.
17. Что является объектом купли-продажи на рынке труда?
18. Как миграционные службы влияют на инфраструктуру рынка труда?
19. Что такое «информационная асимметрия» на рынке труда и как ее снижают?
20. Какие элементы инфраструктуры способствуют мобильности рабочей силы?

Практическое занятие 14

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Социальная политика государства на рынке труда

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о социальной политике государства на рынке труда

Содержание: Регулирование социально–трудовых отношений. Основные Конвенции МОТ ратифицированные РФ. Сущность уровня жизни и факторы, его определяющие. Состав компонентов уровня жизни в различных концепциях. Виды уровней жизни населения. Источники формирования и структура доходов населения. Формы и методы материальной поддержки безработных граждан. Профессиональное образование безработных как инструмент реализации социальных гарантий трудоспособного населения.

Практические навыки: навыки закрепления знаний о социальной политике государства на рынке труда

Продолжительность занятия – 2 часа / 0,5 часа

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Дайте определение понятию «социальная политика государства на рынке труда» .
2. В чем принципиальное различие между активной и пассивной политикой занятости?
3. Какие основные задачи решает государство, регулируя социально-трудовые отношения? .
4. Что выступает главным критерием эффективности социальной политики в сфере труда?
5. Какие виды безработицы являются объектом именно государственной социальной политики? .



6. Назовите основные функции государственной службы занятости населения .
7. Каковы условия назначения и размер пособия по безработице (в общих чертах)?
8. Что такое «скрытая безработица» и в чем сложность её регулирования? .
9. Как МРОТ (минимальный размер оплаты труда) связан с прожиточным минимумом? .
10. Чем отличаются номинальные и реальные доходы населения? .
11. С какой целью государство проводит индексацию доходов и компенсационные выплаты? .
12. О чем свидетельствует рост коэффициента Джини в контексте социальной политики? .
13. Охарактеризуйте систему социального партнерства как «трехстороннее сотрудничество» .
14. Какие вопросы регулирует генеральное тарифное соглашение?
15. В чем отличие социального страхования от государственного социального обеспечения?
16. Какие категории граждан относятся к «слабоконкурентным» на рынке труда и нуждаются в дополнительных гарантиях? .
17. Приведите примеры активных программ переобучения и профориентации молодежи .
18. Каким образом государство регулирует трудовую миграцию? .
19. В чем суть политики содействия занятости инвалидов (квотирование, специальные рабочие места)?
20. Какие новые риски для рынка труда возникли в условиях цифровизации и как государство на них реагирует?

Практическое занятие 15

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос, ситуационные задания

Тема и содержание занятия: Экономические и социальные составляющие трудового процесса

Цель занятия: закрепление теоретических знаний в области составляющих трудового процесса

Содержание: Организация труда персонала и условия труда. Производительность труда. Организация оплаты труда. Трудовое поведение и отношение к труду работников. Трудовая адаптация. Уровень жизни населения. Социальная защита в сфере труда.

Практические навыки: навыки закрепления знаний в области составляющих трудового процесса

Продолжительность занятия – 2 часа /0,5 часа

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

- 1) К появлению каких двух различных по характеру видов трудовой деятельности привело общественное разделение труда?
- 2) Какие четыре показателя отражают характер труда?
- 3) Какое воздействие на содержание труда оказывает профессиональная пригодность работника?
- 4) Сформулируйте понятие «содержание труда».
- 5) Укажите три ключевых требования, предъявляемых к содержанию труда.
- 6) Определите пять главных факторов, изменяющих содержание труда.
- 7) Укажите четыре функции, учитываемые при анализе содержания процесса труда.
- 8) Приведите по три примера, различающих содержание труда в отраслях материального и нематериального производства.
- 9) Составьте кроссворд из двенадцати терминов, объясняющих содержание и характер



труда.

Ситуационные задания

Задание 1. Современный научно-технический прогресс, применение принципиально новых предметов и средств труда (в особенности орудий труда) и технологий вызывают значительное изменение содержания труда. Непрерывно повышается уровень квалификации труда и технической вооруженности работника. Высококвалифицированный труд требует гармоничного сочетания умственных и физических усилий, что приводит к вытеснению неквалифицированного и малоквалифицированного ручного труда. Это приводит к существенным изменениям в самой структуре трудового процесса, что в свою очередь вызывает преобразование производственных функций работников. В их трудовой деятельности повышается доля и значение интеллектуальных усилий по поддержанию функций контроля, активного наблюдения, переработки поступающей информации о ходе технологического процесса. В результате происходит большее сближение и взаимопереплетение умственного и физического труда. Определите проблемы отрасли здравоохранения; сформулируйте цели и меры учета изменений в содержании труда работников и перераспределение их основных функций на рабочем месте с учетом последних достижений научно-технического прогресса.

Задание 2. Содержание труда обусловлено применяемыми работниками средствами производства (орудиями и предметами труда) и формой организации самого производственного процесса. Содержание труда заключается в распределении предметных и операционных функций на рабочем месте и определяется набором и продолжительностью выполняемых операций. Именно набор и продолжительность трудовых операций определяют функциональное содержание каждой из профессий. Особенность любого конкретного трудового процесса определяется степенью сложности и ответственности за результаты труда, уровнем технической оснащенности производства, соотношением творческих и исполнительских функций, физического и умственного труда, степенью разнообразия трудовых операций и др. Решающим фактором, оказывающим

влияние на привлекательность для работника содержания труда, является научно-технический прогресс. Развитие научно-технического прогресса формирует оптимальные условия для самореализации личности в процессе труда, при этом прогресс вызывает потребность непрерывного роста к уровню образования и квалификации работника, ко всем сущностным характеристикам его личностного потенциала. Определите меры по изменению средств и предметов труда педагогических работников для обеспечения роста их самореализации и результатов труда.

Практическое занятие 16

Вид практического занятия: Устный опрос, письменный опрос

Тема и содержание занятия: Социальное партнерство и его роль в регулировании трудовых отношений

Цель занятия: закрепление теоретических знаний о социальном партнерстве

Содержание: Факторы, воздействующие на формирование социально-трудовых отношений (СТО). Система социально-трудовых отношений и ее элементы. Уровни социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений. Трипартизм. Социальное партнерство: субъекты, принципы, формы

Практические навыки: навыки закрепления знаний о социальном партнерстве



Продолжительность занятия – 2 часа / 0,5 часа

Вопросы для обсуждения (письменный и устный опрос).

1. Что такое социальное партнерство?
2. Назовите три основные стороны социального партнерства.
3. Что такое «трипартизм»?
4. Перечислите основные уровни социального партнерства.
5. Какой документ является главным на локальном уровне?
6. Кто представляет интересы работников?
7. Кто представляет интересы работодателя?
8. Каковы цели создания профсоюзов?
9. Что такое коллективный договор?
10. В чем разница между коллективным договором и соглашением?
11. Назовите принцип социального партнерства (любой).
12. Что такое «забастовка» в контексте партнерства?
13. Какая роль государства в системе социального партнерства?
14. Что такое индивидуальный трудовой спор?
15. Чем индивидуальный спор отличается от коллективного?
16. Какие вопросы регулирует генеральное соглашение?
17. Что означает принцип «равноправия сторон»?
18. Какова роль Российской трехсторонней комиссии (РТК)?
19. В каких формах реализуется социальное партнерство?
20. Какие санкции возможны за уклонение от подписания коллективного договора?

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

8.1. Основная литература

1. Жуков М. HeadHunter. Успех неизбежен. Как стартап стал лидером онлайн-рекрутмента и изменил рынок труда. Научно-популярная литература – Издательство Альпина ПРО, 2026, 168 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/read?id=474435>
2. Карташов, С. А. Рынок труда и занятость населения. 50 лет в службе занятости : сборник научных трудов : в 2 томах. Том 1 / С. А. Карташов, Л. Н. Тохтиева. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 372 с. - ISBN 978-5-4499-3459-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2147294>
3. Карташов, С. А. Рынок труда и занятость населения. 50 лет в службе занятости : сборник научных трудов : в 2 томах. Том 2 / С. А. Карташов, Л. Н. Тохтиева. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 492 с. - ISBN 978-5-4499-3461-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2147295>
4. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 162 с. - ISBN 978-5-7996-3298-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1950274>
5. Исаева, Н. В. Новые лица на рынке труда : словарь-справочник / Н. В. Исаева. - 3-е изд., стер. - Москва : ФЛИНТА, 2022. - 189 с. - ISBN 978-5-9765-1293-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2084264>

	ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»	СМК РГУТИС Лист 5
--	--	--------------------------------

6. Коноваленко, М. Ю. Технологии продвижения молодого специалиста на рынке труда : учебное пособие / М. Ю. Коноваленко. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-1621-4. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.ru/catalog/product/2172472>

8.2. Дополнительная литература

1. Бандура, Г. А. Практикум для студентов по дисциплине «Эффективное поведение на рынке труда» / Г. А. Бандура, Н. В. Пушина, Ж. В. Морозова. - Москва : Директ-Медиа, 2021. - 132 с. - ISBN 978-5-4499-1641-9. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.ru/catalog/product/2140749>

2. Гончарова, Н. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда : учебное пособие / Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко, Е. В. Зайцева ; под общ. ред. Е. В. Зайцевой ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 162 с. - ISBN 978-5-7996-3298-4. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/1950274>

3. Кязимов, К. Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда : учебное пособие / К. Г. Кязимов. - Москва : Директ-Медиа, 2023. - 240 с. - ISBN 978-5-4499-3427-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2146971>

4. Коноваленко, М. Ю. Технологии продвижения молодого специалиста на рынке труда : учебное пособие / М. Ю. Коноваленко. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-1621-4. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.ru/catalog/product/2172472>

5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 228 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-004751-5. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.com/catalog/product/2017325>

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. «Работа в России» (trudvsem.ru): Федеральная государственная система, содержащая актуальные вакансии, резюме и аналитику по регионам.

2. Роструд: Нормативно-правовая база и мониторинг рынка труда.

3. Росстат: Официальная статистика занятости и уровня заработных плат.npsyj.ru

4. hh.ru (HeadHunter): Аналитика зарплат, спроса и предложений по отраслям.

5. SuperJob: Мониторинг заработных плат.

6. Habr Career: Аналитика ИТ-рынка труда

7. Контур.Эксперт (обзоры зарплат): Анализ тенденций, востребованности профессий и уровня компетенций.

8. CyberLeninka: Научные статьи, исследования структуры рынка труда.

9. Кадровые агентства (Ancoг, Manpower): Исследования рынка труда и обзоры компенсаций.

Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системам

1. Microsoft Windows

2. Microsoft Office

3. Электронно-библиотечная система ZNANIUM Режим доступа: <https://znanium.com/>

4. Электронно-библиотечная система BOOK.ru Режим доступа: <https://book.ru/>

5. Справочная правовая система (СПС) КонсультантПлюс Режим доступа: <https://www.consultant.ru/>

6. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» Режим

	ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТУРИЗМА И СЕРВИСА»	СМК РГУТИС Лист 5
--	--	---------------------------------------

доступа: <https://web.archive.org/web/20191122092928/http://window.edu.ru/>

7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20191121151247/http://fcior.edu.ru/>

8. Официальный сайт ФГБОУ ВО «Российский государственный университет туризма и сервиса» Режим доступа: <https://rguts.ru/>

9. Научная электронная библиотека E-library (информационно-справочная система) Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>

10. Российская книжная палата и Российская государственная библиотека (РГБ) (информационно-справочная система) Режим доступа: <https://www.rsl.ru/ru/rkp/>

11. Российская национальная библиотека (информационно-справочная система) Режим доступа: <https://nlr.ru/>

12. Профессиональная база данных «Федеральная служба государственной статистики» Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/>

13. Профессиональная база социологических данных Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) Режим доступа: <https://bd.wciom.ru/>

14. Информационная справочная система «Интернет-версия справочно-правовой системы «Гарант»» (информационно-правовой портал «Гарант.ру») Режим доступа: <http://www.garant.ru>

15. Портал открытых данных Российской Федерации (профессиональная база данных) Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20160307092457/http://data.gov.ru/>

16. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов Режим доступа: <https://web.archive.org/web/20141007145643/http://school-collection.edu.ru/collection/>

17. Информационно-справочная система «Кадровое дело» Режим доступа: <https://1kadry-kdelo.ru/index.html>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины предусматривает контактную работу с преподавателем (работа практических занятий) и самостоятельную (самоподготовка к лекциям и практическим занятиям) работу обучающегося.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине «Рынок труда» выступают лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а также самостоятельная работа обучающихся.

Теоретические занятия (**традиционные лекции**) организуются по потокам. На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к экзамену, а также самостоятельной научной деятельности.

Практические занятия по дисциплине «Рынок труда» проводятся в специализированном кабинете, оснащенном стендами, мультимедийным техническим оборудованием и специализированным оборудованием.

Цель практических занятий: приобретение практических навыков в области управленческой психологии. Практические занятия способствуют более глубокому пониманию теоретического материала учебного курса, а также развитию, формированию и становлению различных уровней составляющих профессиональной компетентности студентов.

Основными видами практических занятий по дисциплине «Рынок труда» являются:

Устный и письменный опрос - методы контроля, позволяющие не только



опрашивать и контролировать знания учащихся, но и сразу же поправлять, повторять и закреплять знания, умения и навыки. Методы, при использовании которого человек отвечает на ряд задаваемых ему вопросов – устно или письменно, в соответствии с выбранным типом опроса.

Тестовые задания - метод педагогической диагностики, с помощью которого выбор поведения, презентующего предпосылки или результаты учебного процесса, должен максимально отвечать принципам сопоставления, объективности, надёжности и валидности измерений.

Case-study/Решение ситуационных задач - анализ реальных проблемных ситуаций, имевших место в соответствующей области профессиональной деятельности, и поиск вариантов лучших решений.

Деловая игра – это имитация рабочего процесса, моделирование, упрощенное воспроизведение реальной производственной ситуации. Перед участниками игры ставятся задачи, аналогичные тем, которые они решают в ежедневной профессиональной деятельности.

Ролевая игра представляет собой моделирование событий, происходящих в определённом мире в определённое время. Её участники отыгрывают собственных персонажей, руководствуясь при этом характером своей роли и внутренними убеждениями персонажа в рамках игровых реалий. Индивидуальные и коллективные действия игроков составляют сюжет игры. Как правило, существуют правила проведения ролевой игры, где описаны рамки действий игроков, их поведения, моделирования игровых ситуаций. Действия игроков представляют из себя вольную импровизацию в рамках выбранных правил, а также определяют суть игры и её результат.

Групповая дискуссия - метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины. В групповой дискуссии каждый член группы получает возможность прояснить свою собственную позицию, обнаружить многообразие подходов, обеспечить всестороннее видение предмета. Кроме того, групповая дискуссия активизирует творческие возможности человека, его интерес к предмету обсуждения, является прекрасным средством сплочения и развития группы, обеспечивает принятие группой наиболее оптимальных решений.

Доклады - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Целью самостоятельной работы обучающихся является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

Формы самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем по заданию преподавателя по рекомендуемой им учебной литературе и включает:

- подготовку к устному опросу;
- ознакомление с литературой по дисциплине на сайте ЭБС znanium.com;
- подготовку к выступлениям, докладам, сообщениями по тематике, рекомендованной преподавателем;
- подготовку кейсов и презентаций по рекомендованным преподавателем темам;
- подготовка групповых проектов.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

Перечень тем самостоятельной работы студентов по подготовке к лекционным и практическим занятиям соответствует учебно- тематическому рейтинг-плану рабочей программы.

10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

Учебные занятия по дисциплине «Рынок труда» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах:

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования
Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекторное оборудование/переносное видеопроекторное оборудование доска
Занятия семинарского типа	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроекторное оборудование/переносное видеопроекторное оборудование доска
Самостоятельная работа обучающихся	помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, ТСО: видеопроекторное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет", доска; Помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета, специализированная учебная мебель автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», интерактивная доска