

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта –
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказ и.о ректора
от «31» мая 2024 г. № 425-1

Б1.О.31 Рынок труда
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 месяцев очно-заочная форма

Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану (УП) – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах/на курсах
очная форма обучения: зачет 3 семестр
очно-заочная форма обучения: зачет 3 семестр

Очная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	51	51
– лекции	17	17
– практические	34	34
– лабораторные		
Самостоятельная работа	57	57
Зачет		
Итого	108	108

Очно-заочная форма обучения

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	34	34
– лекции	17	17
– практические	17	17
– лабораторные		
Самостоятельная работа	65	65
Зачет	9	9
Итого	108	108

ЧИТА

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – специалитет по специальности 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955

Программу составил:

к.полит.н., доцент

Т.А. Коваль

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», «24» апреля 2024 г. № 10.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель преподавания дисциплины	
1	формирование компетенций, раскрывающих представление об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику зарплаты, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения
1.2 Задачи дисциплины	
1	формирование у обучающихся знаний об основных теоретических положениях по рынкам труда
2	формирование у обучающихся знаний относительно конкретных механизмов регулирования социально-трудовых отношений на примере работы МОТ, служб занятости населения западных стран и России
3	формирование у обучающихся умений в области выбора методов регулирования социально-трудовых отношений
4	освоение обучающимися навыков анализа рынка труда
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины (модули) / Обязательная часть
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.О.31 Рынок труда изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
	Б1.О.20 Маркетинг
	Б1.О.22 Статистика
	Б1.О.26 Социология организаций
	Б1.О.28 Организация труда персонала
	Б1.О.29 Методы принятия управленческих решений
	Б1.О.35 Учет и анализ персонала
	Б1.О.37 Социология и психология управления
	Б1.О.39 Управление персоналом организации
	Б2.О.02(Н) Учебная - научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы)
8	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
9	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ		
Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в	ОПК-2.1. Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Знать: основные категории и законы рынка труда; особенности спроса на труд, предложения труда, инвестиций в человеческий капитал, функционирования рынка труда, коллективных переговоров и специального партнерства; методы прогнозирования рынка труда

<p>сфере управления персоналом</p>		<p>Уметь: систематизировать и анализировать информацию, необходимую для идентификации рисков и угроз экономической безопасности; самостоятельно определять и применять наиболее эффективные формы и методы работы с внешними организациями; применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе; навыками оценки состояния и перспектив развития социально-трудовых отношений, мер государственного воздействия на рынок труда; навыками работы с кадровыми агентствами, службами занятости населения</p>
------------------------------------	--	---

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
1.0	Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация	3	8	16		27	3	8	8		32	ОПК-2.1
1.1	Тема 1. Рынок труда: структура и виды 1. Сущность рынка труда 2. Особенности функционирования рынка труда 3. Условия возникновения рынка труда 4. Основные компоненты рынка труда 5. Механизм действия рынка труда 6. Модели рынка труда	3	2	4		7	3	2	2		10	ОПК-2.1
1.2	Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда 1. Виды рынка труда 2. Внешний рынок труда: понятие, характеристика, предпосылки формирования 3. Внутренний рынок труда: понятие, характеристика, предпосылки формирования 4. Спрос на рынке труда и факторы его формирующие 5. Предложение на рынке труда и факторы его формирующие	3	2	6		10	3	2	2		10	ОПК-2.1
1.3	Тема 3. Трудовые ресурсы и рынок труда 1. Понятие «трудовые ресурсы» 2. Экономически активное и неактивное население 3. Показатели, характеризующие трудовые ресурсы и методы их расчета 4. Воспроизводство трудовых ресурсов 5. Трудовой потенциал: понятие, характеристика	3	4	6		10	3	4	4		12	ОПК-2.1
2.0	Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения	3	9	18		30	3	9	9		33	ОПК-2.1
2.1	Тема 4. Понятие занятости и безработицы населения 1. Занятость населения ее сущность и значение 2. Виды занятости населения 3. Безработица: понятие, значение 4. Основные типы безработицы 5. Классификация безработицы 6. Особенности региональной занятости 7. Проблемы занятости женщин, молодежи и инвалидов 8. Миграция и ее влияние на рынок труда	3	5	10		14	3	5	5		16	ОПК-2.1

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ											
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции	
		Семестр	Часы			Семестр	Часы				
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб
2.2	Тема 5. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Социальные гарантии и компенсации 1. Регулирование рынка труда: понятие, задачи и необходимость 2. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда 3. Деятельность органов государственной службы занятости 4. Социальные гарантии и компенсации	3	4	8	16	3	4	4	17	ОПК-2.1	
	Форма промежуточной аттестации - зачет	2	-			3	9			ОПК-2.1	

* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ		
6.1 Учебная литература		
6.1.1 Основная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Вишневская, Н. Г. Государственное регулирование рынка труда : учебное пособие : [16+] / Н. Г. Вишневская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 124 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602441 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1991-5. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Поварич, И. П. Рынок труда : учебное пособие : [16+] / И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Кузнецова ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2019. – 291 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600396 . – Библиогр.: с. 205 - 213. – ISBN 978-5-8353-2395-1. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2 Дополнительная литература		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Вишневская, Н. Г. Технологии регулирования рынка труда : учебное пособие : [16+] / Н. Г. Вишневская. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 104 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602440 . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1992-2. – Текст : электронный. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Латышева, Н. А. Рынок труда и проблемы занятости : учебно-методическое пособие / Н. А. Латышева. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 53 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/173745 . — Режим доступа: для авториз. пользователей. (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Рынок труда: учебное пособие, предназначенное для выполнения практических работ и контрольной работы для обучающихся специальности «Управление персоналом» / Т.А. Коваль. – Чита: ЗаБИЖТ, 2022. – 82 с. [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32048.pdf (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ЭИОС
6.1.3.2	Коваль Т.А. Рынок труда : методические указания по выполнению самостоятельных работ по дисциплине "Рынок труда" для студентов спец. "УП" / Т.А. Коваль . - Чита.: ЗаБИЖТ, 2023.- 22с. - [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32437.pdf (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ЭИОС
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ http://zabizht.ru	
6.2.2	ЭБС «Издательство «Лань» https://e.lanbook.com/	
6.2.3	ЭБС «Университетская библиотека» http://biblioclub.ru/	
6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы		
6.3.1 Базовое программное обеспечение		
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11	
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08	

6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009
6.3.2 Специализированное программное обеспечение	
6.3.2.1	Не предусмотрено
6.3.3 Информационные справочные системы	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрено

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлекаться при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p style="text-align: center;">Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками.</p>

	<p>Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Работая над конспектом лекций, нужно использовать не только учебник, но и рекомендованную дополнительную литературу. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями. Функция обучающегося – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила, и приемы конспектирования лекций: Конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на лабораторном занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Практическая подготовка, включаемая в практические занятия, предполагает выполнение обучающимся отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование умений и практических навыков</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удается, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних</p>

	<p>условиях. Учебный материал учебной дисциплины, предусмотренный учебным планом для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>	

Приложение № 1 к рабочей программе

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

**для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации**

1 Общие положения

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

**2. Перечень компетенций, в формировании которых участвует дисциплина. Программа контрольно-оценочных мероприятий.
Показатели оценивания компетенций, критерии оценки**

Дисциплина «Рынок труда» участвует в формировании компетенции:

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.

Программа контрольно-оценочных мероприятий				очная форма обучения
№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация Тема 1. Рынок труда: структура и виды	ОПК-2.1	Доклад (устно), собеседование (устно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда	ОПК-2.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Трудовые ресурсы и рынок труда	ОПК-2.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
4	Текущий контроль	Раздел 1 Рынок труда: понятие, характеристика, классификация	ОПК-2.1	Тестирование (компьютерные технологии)
5	Текущий контроль	Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения Тема 4. Понятие занятости и безработицы населения	ОПК-2.1	Доклад (устно), собеседование (устно), решение кейс-задач(письменно)
6	Текущий контроль	Тема 5. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Социальные гарантии и компенсации	ОПК-2.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения	ОПК-2.1	Тестирование (компьютерные технологии)
8	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения	ОПК-2.1	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Программа контрольно-оценочных мероприятий				очно-заочная форма обучения
№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (раздел/тема дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
3 семестр				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация Тема 1. Рынок труда: структура и виды	ОПК-2.1	Доклад (устно), собеседование (устно)
2	Текущий контроль	Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда	ОПК-2.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
3	Текущий контроль	Тема 3. Трудовые ресурсы и рынок труда	ОПК-2.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)

4	Текущий контроль	Раздел 1 Рынок труда: понятие, характеристика, классификация	ОПК-2.1	Тестирование (компьютерные технологии)
5	Текущий контроль	Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения Тема 4. Понятие занятости и безработицы населения	ОПК-2.1	Доклад (устно), собеседование (устно), решение кейс-задач(письменно)
6	Текущий контроль	Тема 5. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Социальные гарантии и компенсации	ОПК-2.1	Собеседование (устно), решение кейс-задач (письменно)
7	Текущий контроль	Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения	ОПК-2.1	Тестирование (компьютерные технологии)
8	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения	ОПК-2.1	Зачет (собеседование), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций. Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы для собеседования по темам дисциплины
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов

3	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
4	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Типовая кейс-задача
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания к зачету
6	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации.
Шкала оценивания уровня освоения компетенций**

Зачет (собеседование)

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«зачтено»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Тест – промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
------------------	---------------------

«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация PowerPoint, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль доклада не передана

Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона

«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знаний теоретических аспектов решения кейса
-----------------------	---

Тестирование – текущий контроль

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1 Вопросы для собеседования по темам дисциплины

Вопросы для собеседования по темам дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены вопросы для собеседования по темам дисциплины, предусмотренными рабочей программой дисциплины.

Вопросы для собеседования по темам дисциплины

1. Сущность рынка труда.
2. Особенности функционирования рынка труда.
3. Условия возникновения рынка труда.
4. Основные компоненты рынка труда.
5. Субъекты рынка труда.
6. Механизм действия рынка труда.
7. Модели рынка труда.
8. Типы рынка труда.
9. Виды рынка труда.
10. Внешний рынок труда: понятие, характеристика, предпосылки формирования.
11. Внутренний рынок труда: понятие, характеристика, предпосылки формирования.
12. Сегментация рынка труда: понятие, задачи, причины.
13. Первичный и вторичный рынок труда и его особенности.
14. Открытый и скрытый рынок труда.
15. Спрос на рынке труда и факторы его формирующие
16. Предложение на рынке труда и факторы его формирующие.
17. Международный рынок труда.
18. Гибкость рынка труда.
19. Понятие «трудоустройство».
20. Управление трудовыми ресурсами: макро и микро уровень.
21. Методы измерения трудовых ресурсов.
22. Экономически активное население.
23. Экономически неактивное население.
24. Показатели, характеризующие трудовые ресурсы и методы их расчета.
25. Воспроизводство трудовых ресурсов.
26. Трудовой потенциал: понятие, характеристика.
27. Компоненты трудового потенциала.
28. Трудовой потенциал общества.
29. Трудовой потенциал предприятия.
30. Трудовой потенциал индивида.

3.2 Темы докладов

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

Темы докладов

1. Анализ занятости населения по России.
2. Занятость населения Сибирского федерального округа.
3. Занятость населения Забайкальского края.
4. Безработица в России, тенденции развития.
5. Безработица в Сибирском федеральном округе.
6. Безработица в Забайкальском крае.
7. Проблемы занятости молодежи.
8. Проблемы занятости инвалидов.
9. Занятость населения ее сущность и значение.
10. Виды занятости населения.
11. Безработица: понятие, значение.
12. Основные типы безработицы.
13. Классификация безработицы.
14. Особенности региональной занятости.
15. Проблемы занятости женщин, молодежи и инвалидов.
16. Понятие миграционных процессов и их влияние на формирование рынка труда.
17. Классификация миграционных процессов.
18. Оценка миграционных процессов.
19. Регулирование рынка труда: понятие, задачи и необходимость.
20. Основные концепции регулирования рынка труда.
21. Функции регулирования рынка труда.
22. Принципы государственной политики в области рынка труда.
23. Формы и методы государственной политики регулирования рынка труда.
24. Роль государства в регулировании рынка труда.
25. Деятельность органов государственной службы занятости.
26. Понятие гарантийных выплат и их виды.
27. Понятие компенсационных выплат и их вид.
28. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.
29. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат.

3.3 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине
(2 семестр очная форма обучения, 3 семестр очно-заочная форма обучения)

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОПК-2.1. Собирает, обрабатывает и анализирует внешнюю информацию в сфере управления персоналом	Тема 1. Рынок труда: структура и виды	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 2. Сегментация и гибкость рынка труда	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ

			3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 3. Трудовые ресурсы и рынок труда	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 4. Понятие занятости и безработицы населения	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
	Тема 5. Государственное регулирование рынка труда и занятости. Социальные гарантии и компенсации	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Действие	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
Итого			45 – ОТЗ 45 – ЗТЗ

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Субъектами рынка труда являются:

- а) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
- б) спрос и предложение рабочей силы;
- в) занятые и безработные.

2. Не является субъектом рынка: _____

3. К компонентам рынка труда не относятся: _____

4. Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна: _____

5. Кривая спроса на рынке труда показывает

- а) сколько работников хотели получить работодатели при каждой определённой ставке заработной платы (при допущении условий, что цена капитала и уровень спроса на продукт остаются неизменными);
- б) сколько работников могут выйти на рынок при каждом уровне ставки заработной платы (при допущении, что заработная плата по другим профессиям останется постоянной);
- в) нет правильного ответа.

6. Кривая предложения на рынке труда указывает

- а) сколько работников хотели получить работодатели при каждой определённой ставке заработной платы (при допущении условий, что цена капитала и уровень спроса на продукт остаются неизменными);
- б) сколько работников могут выйти на рынок при каждом уровне ставки заработной платы (при допущении, что заработная плата по другим профессиям останется постоянной);
- в) нет правильного ответа.

7. Показатель численности экономически активного населения определяется по формуле:

8. Наемные работники относятся к следующему элементу рынка труда: _____

9. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени: _____

10. Если гражданин зарегистрирован в службе занятости, не имеет работы, занимается ее поиском и готов приступить к работе, это является (_____) условием для отнесения его к категории безработных;

11. Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

- а) фрикционной и структурной безработицы;
- б) фрикционной и циклической;
- в) фрикционной, циклической и структурной безработицы;
- г) нет верного ответа.

12. Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

- а) кол-ва безработных и трудоспособного населения;
- б) кол-ва безработных и экономически активного населения;
- в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте.

13. К административным методам управления рынком труда относится:

- а) установление границ трудоспособного возраста;
- б) установление продолжительности рабочей недели;
- в) определение размера пособия по безработице;
- г) создание новых рабочих мест.

14. К экономическим методам управления рынком труда относится:

- 1. установление размера финансирования службы занятости;
- 2. установление размера налога на прибыль предприятий;
- 3. определение налоговых льгот за создание рабочих мест для инвалидов;
- 4. разработка принципов организации заработной платы и формирования ФОТ.

15. Основным принципом социальной защиты населения должен быть: _____

16. Миграция – это _____

17. Установите соответствие между понятиями и определениями

Модель рынка труда	Описание
шведская	Свойственны высокий уровень правовой защищенности работника; ориентированность трудового права на сохранение рабочих мест; сильные профсоюзы, наличие институтов рабочего представительства, отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование; высокий, законодательно установленный минимум оплаты труда; относительно небольшая дифференциация оплаты труда.
японская	Для значительной части работников действует система «пожизненного найма»: уровень зарплаты и размер социальных выплат пропорциональны внутрифирменному стажу; долгосрочные трудовые отношения основаны на привязанности, разделении персоналом миссии, целей и корпоративной культуры фирмы.
китайская	Свойственно жесткое регулирование трудовых отношений в государственном секторе; полное отсутствие правового регулирования в частном секторе; низкая цена труда,

	позволяющая добиваться успехов в ценовой конкуренции на внешних рынках; трудоизбыточность во многих районах страны; трудолюбие населения; политически устойчивый и стабильный авторитарный режим; наличие свободных экономических зон, способствующих привлечению иностранных инвестиций и передовых технологий.
американская	Характеризует большее сходство трудового и гражданского права; невысокий охват работников профсоюзами, высокий уровень регистрируемой безработицы, децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным; свобода работодателя в отношении найма и увольнения; коллективно-договорное регулирование на уровне фирмы, а не отрасли и региона; слабое распространение внутрифирменной подготовки персонала; очень высокая территориальная и межфирменная мобильность рабочей силы.

18. Укажите последовательность расчета уровня механического прироста населения:

- а) определяется численность на начало;
- б) численность прибывшего населения;
- в) численность выбывшего населения;
- г) абсолютный прирост населения;
- д) определяется численность на конец;
- е) определяется среднегодовая численность;
- ж) уровня механического прироста населения

3.4 Типовая кейс-задача

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи

Задача 1 Численность населения трудоспособного возраста на начало года составляет 1800 тыс. чел.; численность умерших в течение года – 5400 чел.; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста – 3200 чел.; численность лиц, достигших пенсионного возраста в течение года – 2700 чел. Определить численность населения трудоспособного возраста на начало отчетного года.

Задача 2 Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1100 млн. чел.; вступило в трудоспособный возраст 95 тыс. чел.; умерло из лиц трудоспособного возраста 38 тыс. чел.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс. чел.; прибыло из других районов 50 тыс. чел.; убыло в другие районы – 39 тыс. чел.

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

Раздел 1. Рынок труда: понятие, характеристика, классификация

- 1.1. Сущность рынка труда.
- 1.2. Особенности функционирования рынка труда.
- 1.3. Условия возникновения рынка труда.
- 1.4. Основные компоненты рынка труда.
- 1.5. Субъекты рынка труда.
- 1.6. Механизм действия рынка труда.
- 1.7. Модели рынка труда.
- 1.8. Типы рынка труда.
- 1.9. Виды рынка труда.

- 1.10. Внешний рынок труда: понятие, характеристика, предпосылки формирования.
- 1.11. Внутренний рынок труда: понятие, характеристика, предпосылки формирования.
- 1.12. Сегментация рынка труда: понятие, задачи, причины.
- 1.13. Первичный и вторичный рынок труда и его особенности.
- 1.14. Открытый и скрытый рынок труда.
- 1.15. Спрос на рынке труда и факторы его формирующие
- 1.16. Предложение на рынке труда и факторы его формирующие.
- 1.17. Международный рынок труда.
- 1.18. Гибкость рынка труда.
- 1.19. Понятие «трудоустройство».
- 1.20. Управление трудовыми ресурсами: макро и микро уровень.
- 1.21. Методы измерения трудовых ресурсов.
- 1.22. Экономически активное население.
- 1.23. Экономически неактивное население.
- 1.24. Показатели, характеризующие трудовые ресурсы и методы их расчета.
- 1.25. Воспроизводство трудовых ресурсов.
- 1.26. Трудовой потенциал: понятие, характеристика.
- 1.27. Компоненты трудового потенциала.
- 1.28. Трудовой потенциал общества.
- 1.29. Трудовой потенциал предприятия.
- 1.30. Трудовой потенциал индивида.

Раздел 2. Занятость, безработица и миграция населения

- 2.1. Занятость населения ее сущность и значение.
- 2.2. Виды занятости населения.
- 2.3. Безработица: понятие, значение.
- 2.4. Основные типы безработицы.
- 2.5. Классификация безработицы.
- 2.6. Особенности региональной занятости.
- 2.7. Проблемы занятости женщин, молодежи и инвалидов.
- 2.8. Понятие миграционных процессов и их влияние на формирование рынка труда.
- 2.9. Классификация миграционных процессов.
- 2.10. Оценка миграционных процессов.
- 2.11. Регулирование рынка труда: понятие, задачи и необходимость.
- 2.12. Основные концепции регулирования рынка труда.
- 2.13. Функции регулирования рынка труда.
- 2.14. Принципы государственной политики в области рынка труда.
- 2.15. Формы и методы государственной политики регулирования рынка труда.
- 2.16. Роль государства в регулировании рынка труда.
- 2.17. Деятельность органов государственной службы занятости.
- 2.18. Понятие гарантийных выплат и их виды.
- 2.19. Понятие компенсационных выплат и их вид.
- 2.20. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.
- 2.21. Социальные гарантии и компенсации гражданам, высвобожденным с предприятия.
- 2.22. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат.

3.6 Типовые практические задания к зачету (для оценки умений)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в

электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

Задача 1. Определите официальный и реальный уровень безработицы, если численность экономически активного населения района составляет 282 тыс. чел., в службе занятости зарегистрировано 7300 чел, самостоятельно ищут работу 7 тыс. чел.

Задача 2. Необходимо определить численность безработных, зарегистрированных в отчетном году в районной службе занятости, если известно, что численность экономически населения района составляет 365 чел., а официальный уровень безработицы – 3,5%.

3.7 Типовые практические задания к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типовых практических заданий к зачету.

Образец типовых практических заданий к зачету

1. Темпы роста выбытия населения опережают темпы роста прибытия из других регионов. Какова проблема края?
2. Темпы роста смертности населения превышают темпы роста рождаемости. Как изменится при этом численность населения?

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Доклад	Защита докладов, предусмотренных рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются 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.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной	«зачтено»

неудовлетворительной оценки по текущему контролю	
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.