

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b55

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

Экономический факультет
Кафедра экономической теории

Согласовано управлением организации и
контроля качества образовательной
деятельности
«9» июня 2021 г.
Начальник управления _____
/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом

Протокол «9» июня 2021 г. № 6

Председатель _____
О.А. Пестякова



Рабочая программа дисциплины
Рынок труда и управление занятостью

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль:
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
экономического факультета:
Протокол от «17» июня 2021 г. № 11
Председатель УМКом _____
/ Н.М. Антипина /

Рекомендовано кафедрой экономической
теории

Протокол от «10» июня 2021 г. № 12

Зав. кафедрой _____
/ С.В. Шкодинский /

Мытищи
2021

Автор-составитель:
Матюхин Валерий Николаевич
доцент кафедры экономической теории МГОУ,
кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Рынок труда и управление занятостью» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МИНОБРАНАУКИ России № 955 от 12.08.2020.

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	8
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	13
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	27
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	28
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	29
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	29

1. ПЛАНИРУЕМЫ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Рынок труда и управление занятостью» является формирование у студентов системы знаний о формировании и регулировании рынка труда, комплексное изучение человеческих ресурсов, анализ деятельности государственных институтов власти по управлению человеческими ресурсами.

Задачи дисциплины:

В ходе изучения дисциплины студент должен решать такие задачи как:

- раскрыть сущность рынка труда, механизм его функционирования;
- исследовать мобильность трудовых ресурсов и ее различных составляющих (естественного движения населения, социально-профессионального движения);
- изучить занятость трудоспособного населения как основополагающую характеристику рынка труда и объекта социальной политики;
- рассмотреть причины, виды и формы безработицы, ее социально-экономические последствия и способы их минимизации;
- выделить перспективные направления совершенствования системы управления человеческими ресурсами на макро и микроуровнях.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ДПК-6 – Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

взаимосвязана с такими дисциплинами как: финансовый анализ, финансы организаций, корпоративные финансы и др.

Изучение курса необходимо для дальнейшего успешного освоения таких дисциплин как: инвестиционный анализ, финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски, финансовый риск-менеджмент и др.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
Объем дисциплины в часах	108	
Контактная работа:	64,2	32,2
Лекции	32	12
Практические	32	20

Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2	0,2
Зачёт	0,2	0,2
Самостоятельная работа	36	68
Контроль	7,8	7,8

Форма промежуточной аттестации: для очной формы обучения зачёт во 2 семестре; для очно-заочной формы обучения зачёт в 3 семестре.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Лекции(очная/ очно-заочная)	Практические занятия(очная/ очно-заочная)
1	2	3
Тема 1. Трудовой потенциал человека Понятие «трудовой потенциал» и его компоненты. Составляющие трудового потенциала работника: психофизиологическая, квалификационная, личностная. Структура трудового потенциала предприятия. Трудовой потенциал общества.	4/1	4/2
Тема 2. Мотивы трудовой деятельности человека Сущность мотивации и мотивов. Основные теории мотивации и их сравнение. Приемы мотивации персонала. Система материальной мотивации и ее эффективность. Психологическое стимулирование труда и влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.	4/1	4/2
Тема 3. Факторы формирования человеческих ресурсов и предложения труда Формирование человеческих ресурсов и демографические процессы. Миграционные процессы. Образование и профессионально-квалификационное развитие человеческих ресурсов. Основные стадии профессионализма (профессиональной компетенции). Качество рабочей силы и профессиональное обучение.	4/1	4/2
Тема 4. Формирование и функционирование рынка труда Общее понятие и особенности функционирования рынка труда. Главные составляющие рынка труда. Структура рынка труда: субъекты, законодательство, рыночный механизм, безработица, рыночная инфраструктура.	4/1	4/2
Тема 5. Трудовая миграция населения Общее понятие и виды миграции. Классификация видов миграции по группам признаков. Основные показатели миграции трудовых ресурсов. Функции миграции трудовых ресурсов. Причины миграции трудовых ресурсов.	4/2	4/2
Тема 6. Занятость населения: сущность, принципы, виды, формы, структура	4/2	4/2

Занятость как экономическая категория и социальная проблема. Классификация занятых по группам признаков. Принципы занятости. Виды занятости. Система показателей эффективной занятости населения. Критерии эффективности структуры занятости.		
Тема 7. Безработица: сущность, причины, типы, последствия и пути минимизации	4/2	4/4
Сущность безработицы. Типы безработицы. Классификация безработицы. Показатели структуры безработицы. Факторы, влияющие на безработицу. Основные направления политики занятости и минимизации безработицы.		
Тема 8. Механизмы управления рынком труда и занятостью в современных условиях	4/2	4/4
Характеристика современного этапа развития региона во взаимозависимости от состояния его трудовых ресурсов. Характеристика регионального рынка труда и мобильности трудовых ресурсов. Региональное управление занятостью и рынком труда. Совершенствование системы управления состоянием трудовых ресурсов региона.		
Итого	32/12	32/20

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Самостоятельная работа студента – часть образовательного процесса, является дидактическим средством развития готовности к профессиональному самообразованию, средством приобретения навыков и компетенций, соответствующих компетентностной модели бакалавра

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов (очная/очно-заочная)	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Трудовой потенциал человека	Понятие «трудовой потенциал» и его компоненты. Составляющие трудового потенциала работника: психофизиологическая, квалификационная, личностная. Структура трудового потенциала предприятия. Трудовой потенциал общества.	4/8	Конспектирование учебной литературы. Реферирование научных статей. Решение задач и тестов.	Конспект лекций, основная литература	Собеседование. Реферат. Тест.
Тема 2. Мотивы	Сущность мотивации и	4/8	Конспекты	Конспект	Собеседование

трудо- вой деятельности человека	мотивов. Основные теории мотивации и их сравнение. Приемы мотивации персо- нала. Систе- ма материальной мотивации и ее эффективность. корпоративной культуры на мотивацию персонала.		рование учебной литературы . Рефери- рова- ние научных статей. Решение задач и тестов.	лекций, основная литература	ие. Реферат. Тест.
Тема 3. Факторы формирования человеческих ресурсов и предложения труда	Формирование человеческих ресурсов идеомографические профессиональное обучение.	4/8	Конспекти- рование учебной литературы . Рефери- рова- ние научных статей. Решение задач и тестов.	Конспект лекций, основная литература	Собеседова- ние. Реферат. Тест.
Тема 4. Формирование и функционирова- ние рынка труда.	Общее понятие и особенности функционирования рынка труда. Главные составляющие рынка труда. Структура рынка труда: субъекты, законодательство, рыночный механизм, безработица, рыночная инфраструктура.	4/8	Конспекти- рование учебной литературы . Рефери- рова- ние научных статей. Решение задач и тестов.	Конспект лекций, основная литература	Собеседова- ние. Реферат. Тест.
Тема 5. Трудовая миграция населения	Общее понятие и виды миграции. Классификация видов миграции по группам признаков. Основные показатели миграции трудо- вых ресурсов. Функции миграции трудо- вых ресурсов. Причины миграции трудо- вых ресурсов.	5/9	Конспекти- рование учебной литературы . Рефери- рова- ние научных статей. Решение задач и тестов.	Конспект лекций, основная литература	Собеседова- ние. Реферат. Тест.
Тема 6. Занятость	Занятость как экономическая	5/9	Конспекти- рование	Конспект лекций,	Собеседова- ние.

населения: сущность, принципы, виды, формы, структура	категория и социальная проблема. Классификация занятых по группам признаков. Принципы занятости. Виды занятости. Система показателей эффективной занятости населения. Критерии эффективности структуры занятости.		учебной литературы . Реферирова ние научных статей. Решение задач и тестов.	основная литература	Реферат. Тест.
Тема 7. Безработица: сущность, причины, типы, последствия и пути минимизации	Сущность безработицы. Типы безработицы. Классификация безработицы. Показатели структуры безработицы. Факторы, влияющие на безработицу. Основные направления политики занятости и минимизации безработицы.	5/9	Конспекти рование учебной литературы . Реферирова ние научных статей. Решение задач и тестов.	Конспект лекций, основная литература	Собеседован ие. Реферат. Тест.
Тема 8. Механизмы управления рынком труда и занятостью в современных условиях	Характеристика современного этапа развития региона во взаимозависимости от состояния его трудовых ресурсов. Характеристика регионального рынка труда и мобильности трудовых ресурсов. Региональное управление занятостью и рынком труда. Совершенствование системы управления состоянием трудовых ресурсов региона.	5/9	Конспекти рование учебной литературы . Реферирова ние научных статей. Решение задач и тестов.	Конспект лекций, основная литература	Собеседован ие. Реферат. Тест.
ИТОГО		36/68			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПВО

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа
ДПК-6 – Способен проводить сбор, обработку информации о потребностях организации в персонале; выявлять эти потребности и формировать заказ организации в обучении и развитии персонала, в т.ч. на основе анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	1. Работа на учебных занятиях (лекции, практические занятия). 2. Самостоятельная работа

5.2. Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-10	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: существо понятий и категорий, характеризующих отношения производства, распределения и обмена материальных благ на микроэкономическом уровне, механизм функционирования организации (предприятия) в экономическом пространстве; критерии оценки эффективности деятельности организации Уметь: применять знания и навыки в области экономики предприятия для осуществления оперативного руководства отдельными функциями: планированием, анализом производственно-хозяйственной деятельности, снабжением и сбытом, кадровым обеспечением	Опрос Посещаемость Презентация Тест Реферат Зачёт	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: существо понятий и категорий, характеризующих отношения производства, распределения и обмена материальных благ на	Опрос Посещаемость	61-100 баллов

		ная работа	микроэкономическом уровне, механизм функционирования организации (предприятия) в экономическом пространстве; критерии оценки эффективности деятельности организации Уметь: применять знания и навыки в области экономики предприятия для осуществления оперативного руководства отдельными функциями: планированием, анализом производственно-хозяйственной деятельности, снабжением и сбытом, кадровым обеспечением Владеть: - представлениями об общем характере производственных процессов в различных отраслях - современными производственными и коммерческими технологиями	Презентация Тест Реферат Зачёт	
ДПК-6	Пороговый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь: анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации	Опрос Посещаемость Презентация Тест Реферат Зачёт	41-60 баллов
	Продвинутый	Работа на учебных занятиях Самостоятельная работа	Знать: способы анализа результатов деятельности в контексте целей и задач организации Уметь: анализировать информацию по рынку труда для достижения целей организации Владеть: методами получения информации о рынке труда	Опрос Посещаемость Презентация Тест Реферат Зачёт	61-100 баллов

5.3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПВО

Задания к текущему контролю:

Тесты:

Вариант 1

1. Стратегическая задача политики занятости – это **обеспечение:**

- а) полной, но эффективной занятости
- б) сбалансированности спроса и предложения рабочей силы
- в) вывода из застоя депрессивных регионов

2. В случае смерти гражданина в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости выплата стипендии прекращается – при этом выплата причитающейся гражданину суммы стипендии, недополученной в связи с его смертью, осуществляется в соответствии с (со):

- а) ст. 35 Закона о занятости
- б) _____ гражданским законодательством
- в) ст. 37 Закона о занятости

3. Циклическая безработица связана с циклическим:

- а) изменением погоды
- б) характером работы
- в) _____ спадом производства

4. Уровень занятости трудоспособного населения – это процентное **отношение:**

- а) занятых профессиональным трудом к числу трудоспособных
- б) занятых профессиональным трудом к числу безработных
- в) занятых профессиональным трудом к численности всего населения

5. На рынке труда объектом обмена выступает ... рабочая сила; в этом заключается **сущность рынка труда:**

- а) квалифицированная
- б) востребованная
- в) функционирующая

6. Монетаристская школа исходила из факта жесткой структуры цен на рабочую силу и однонаправленной тенденции роста ставок реальной заработной платы определенным “нормальным” темпом; ее представители – это:

- а) Веблен
- б) Фридмен
- в) Даплон

7. Монетаристская школа исходила из факта жесткой структуры цен на рабочую силу и однонаправленной тенденции роста ставок реальной заработной платы определенным “нормальным” темпом; ее представители – это:

- а) Гелбрейт
- б) Ульман
- в) Фелис

8. Все компоненты рынка труда призваны обеспечить:

- а) реализацию прав людей на труд и на свободный выбор вида деятельности
- б) государственный контроль над рынком труда
- в) сдерживание роста заработной платы работников

9. На практике становление гибкой занятости принимало различные формы; можно выделить:

- а) ужесточение процедуры приема на работу
- б) ужесточение процедуры увольнения
- в) нестандартные формы занятости и режимы использования полного рабочего времени +

10. Государственная политика в области занятости направлена на:

- а) выплату пособия по безработице
- б) обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному положению
- в) профессиональную подготовку граждан

Вариант 2

1. В настоящее время, в соответствии со статьей ... Закона о занятости населения, в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости гражданам

выплачивается стипендия:

а) 29

б) 22

в) 21

2. Надомный труд в России в промышленности в целом – редкое явление, однако в текстильной, швейной промышленности, производстве одежды и обуви занимает заметное место – ...%

- а) 8
- б) 7
- в) 6

3. По оценкам специалистов, совокупный размер скрытой безработицы в России составляет в настоящее время около ... млн человек:

- а) 12
- б) 10
- в) 8

4. Если денежная масса увеличивается быстрее товарной массы, деньги становятся менее ценными и теряют своё “товарное наполнение” – начинается обусловленный избытком денежной массы ... рост цен:

ий
а) прогрессирующ

- б) быстрый
- в) стойкий

5. Размеры пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан определяются статьей ... Закона о занятости:

- а) 34
- б) 25
- в) 50

6. Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится в соответствии с:

а) законодательством РФ о труде и социальном страховании

- б) трудовым законодательством Российской Федерации
- в) Законом о занятости

7. Эффективный метод борьбы с инфляцией предусматривает проведение соответствующей политики доходов: регулирование правительством:

- а) спроса на товары
- б) предложения на товары
- в) инфляционных

ожиданий

8. Эффективный метод борьбы с инфляцией предусматривает проведение соответствующей политики доходов: регулирование правительством:

- а) предложения на товары
- б) роста зарплаты
- в) спроса на товары

9. Критерием выделения первичных способностей выступает(ют):

- а) абстрактный труд
- б) степень их востребованности
- в) конкретный труд

10. Эффективная занятость отличается высокой степенью занятости:

- 11. а) квалифицированных работников
- б) трудоспособного населения
- в) малоквалифицированных работников

Ключи к тесту

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	А	Б	В	А	В	Б	В	А	В	Б
II	А	Б	А	В	А	Б	В	Б	В	Б

Примерный перечень тем для рефератов/презентаций:

1. Миграционные процессы. Образование и профессионально-квалификационное развитие человеческих ресурсов.
2. Формирование человеческих ресурсов и демографические процессы.
3. Психологическое стимулирование труда и влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.
4. Трудовой потенциал общества.
5. Общее понятие и особенности функционирования рынка труда.
6. Структура рынка труда: субъекты, законодательство, рыночный механизм, безработица, рыночная инфраструктура.
7. Радикальные и институциональные теории рынка труда.
8. Классификация видов миграции по группам признаков.

9. Занятость как экономическая категория и социальная проблема.
10. Основные направления политики занятости и минимизации безработицы.
11. Характеристика современного этапа развития региона во взаимозависимости отстояния его трудовых ресурсов.
12. Характеристика регионального рынка труда и мобильности трудовых ресурсов.
13. Региональное управление занятостью и рынком труда.
14. Совершенствование системы управления состоянием трудовых ресурсов региона.

Вопросы для подготовки к зачету по дисциплине

1. Понятие «трудоустройство» и его компоненты.
2. Составляющие трудового потенциала работника: психофизиологическая, квалификационная, личностная.
3. Структура трудового потенциала предприятия.
4. Трудовой потенциал общества.
5. Сущность мотивации и мотивов.
6. Основные теории мотивации и их сравнение.
7. Приемы мотивации персонала.
8. Система материальной мотивации и ее эффективность.
9. Психологическое стимулирование труда и влияние корпоративной культуры на мотивацию персонала.
10. Формирование человеческих ресурсов и демографические процессы.
11. Миграционные процессы. Образование и профессионально-квалификационное развитие человеческих ресурсов.
12. Основные стадии профессионализма (профессиональной компетенции).
13. Качество рабочей силы и профессиональное обучение.
14. Общее понятие и особенности функционирования рынка труда.
15. Главные составляющие рынка труда.
16. Структура рынка труда: субъекты, законодательство, рыночный механизм, безработица, рыночная инфраструктура.
17. Радикальные и институциональные теории рынка труда.
18. Общее понятие и виды миграции.
19. Классификация видов миграции по группам признаков.
20. Основные показатели миграции трудовых ресурсов.
21. Функции миграции трудовых ресурсов.
22. Причины миграции трудовых ресурсов.
23. Занятость как экономическая категория и социальная проблема.
24. Классификация занятых по группам признаков.
25. Принципы занятости.
26. Виды занятости.
27. Система показателей эффективной занятости населения.
28. Критерии эффективности структуры занятости.
29. Сущность безработицы.
30. Типы безработицы.
31. Классификация безработицы.
32. Показатели структуры безработицы.
33. Факторы, влияющие на безработицу.
34. Основные направления политики занятости и минимизации безработицы.
35. Характеристика современного этапа развития региона во взаимозависимости отстояния его трудовых ресурсов.
36. Характеристика регионального рынка труда и мобильности трудовых ресурсов.
37. Региональное управление занятостью и рынком труда.

38. Совершенствование системы управления состоянием трудовых ресурсов региона.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Основными формами текущего контроля являются опрос, тест, реферат, зачёт.

В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Реферат	до 20 баллов
Зачёт	до 30 баллов

5.4.1. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

5.4.2. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

5.4.3. Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2

5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита <i>реферата</i>	0-4

5.4.4 *Опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

5.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

5.4.6 Шкала оценивания *зачета*

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей *зачета* считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на *зачет* 30). При неудовлетворительной сдаче *зачета* (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на *зачет* экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать *зачет*.

2.4. При пересдаче *зачета* используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Тест до 15 баллов	Презентация до 15 баллов	Реферат до 20 баллов	Зачет до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469358>

Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467888>

Кубишин, Е. С. Экономика рынка труда : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13676-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/477086>

6.2. Дополнительная литература

1. Лифшиц, А.С. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.С. Лифшиц. - М.: РИОР: ИНФРА-М, 2018. -

266 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=896719>

2. Еремин, В.И. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков. - М.: ИНФРА-М, 2016. -

272 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=445081>

6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Банк России / Центральный банк Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М. : Банк России, 2000-2015. – Режим доступа: <http://www.cbr.ru>. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
2. Российская государственная библиотека [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М. : Рос. гос. б-ка, 1999-2015. – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
3. Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.forecast.ru>. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – М. : ФСГС, 1999-2015. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ.
5. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>. – Загл. с экрана. – Яз. рус.
6. Eonomicus.Ru – образовательно-справочный сайт по экономике [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – СПб. : Eonomicus LLC, 2001-2009. – Режим доступа: <http://eonomicus.ru/>. – Загл. с экрана. – Яз. рус.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
2. Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных:

fgosvo.ru pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.
- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.