

	Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
	федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
	ФГБОУ ВО Уральский ГАУ
	Рабочая программа учебной дисциплины «Рынок труда»
Б1.О.12	Кафедра Менеджмента и экономической теории

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
Учебной дисциплины

«Рынок труда»

Направления подготовки  
**38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы  
«Управление персоналом в условиях цифровой трансформации»

Уровень подготовки  
Бакалавриат

Форма обучения  
Очная, очно-заочная, заочная

Екатеринбург, 2023

	<i>Должность</i>	<i>Фамилия</i>	<i>Дата, протокол</i>
<i>Разработал:</i>	<i>Старший преподаватель</i>	<i>Л.Н. Петрова</i>	11.04.2023 Протокол №8 кафедры менеджмента и экономической теории
<i>Версия: 2.0</i>			<i>Стр 1 из 16</i>

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	5
4. Содержание дисциплины.....	6
5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины.....	10
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	10
6.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС).....	10
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	11
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	11
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	12
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем .....	13
11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	14
12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями.....	15



## 1. Цели и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре образовательной программы

**Цель изучения дисциплины** - 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 заработной платы, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения

### **Задачи изучения дисциплины:**

- изучение основных современных теорий и моделей экономики труда;
- изучение информации о рынке труда и занятости;
- формирование систематизированного представления о современных научных подходах к изучению проблем рынка труда;
- формирование современных представлений о социально-трудовых отношениях, особенностей функционирования рынка труда на современном этапе развития российского государства, специфики разработки мер регулирования рынка труда и занятости населения.

Дисциплина Б1.О.12 «Рынок труда» относится к числу дисциплин обязательной части

Траектория формирования компетенций выделяет этапы формирования в соответствии с учебным планом, при этом соблюдается принцип нарастающей сложности.

Основными этапами формирования компетенций при изучении дисциплины «Рынок труда» является последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) дисциплины. Изучение каждого раздела (темы) предполагает овладение обучающимися необходимыми компетенциями. Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций.

Изучение дисциплины «Рынок труда» основывается на знаниях, полученных студентами при изучении дисциплин «Введение в профессиональную деятельность. Полученные знания, умения, навыки используются студентами в процессе изучения таких дисциплин, как «Отбор и найм персонала», государственная итоговая аттестация.



## **2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

В процессе изучения дисциплины студент должен приобрести следующие компетенции:

ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

В результате изучения дисциплины «Рынок труда» обучающийся должен

### **Знать:**

– основные положения теории, экономики, организации, управления, социологии, психологии и правовые

### **Уметь:**

– собирать, анализировать и структурировать экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые теории в сфере управления персоналом

### **Владеть:**

– навыками работы с законодательными и другими ЛНА и нормативными правовыми актами в части работы с персоналом.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен получить знания и навыки для успешного освоения следующих трудовых функций и выполнения следующих трудовых действий (Профессиональный стандарт «07.003 «Специалист по управлению персоналом» (утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 06 октября 2015г. № 691н):



### 3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц

Вид учебной работы	Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
	курс	курс	курс
	2	2	2
Контактная работа* (всего)	74,35	58,35	22,35
В том числе:			
Лекции	32	16	10
Лабораторные работы (ЛР)			
Практические занятия (ПЗ)	32	32	10
Групповые консультации	10	10	2
Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)	0,35	0,35	0,35
Курсовая работа (проект) (защита)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	105,65	121,65	157,65
В том числе:			
Курсовая работа (проект) (выполнение)	-	-	-
<i>Общая трудоёмкость, час</i>	180	180	180
<i>зач.ед.</i>	5	5	5
Вид промежуточной аттестации	Экзамен	Экзамен	Экзамен



#### 4. Содержание дисциплины

Будущему руководителю важно знать теории и практики функционирования рынка труда, ключевых моделей предложения труда (статические и динамические), стандартные подходы и базовые подходы к анализу спроса на труд и проблемы безработицы. Для этого необходимо усвоить наиболее важные теоретические и практические аспекты работы с персоналом, сформировать навыки управления персоналом.

Рассматриваются следующие вопросы: Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда. Ключевые модели предложения труда (статические и динамические). Отраслевой спрос на труд. Экономически эффективная занятость и ее показатели. Социальная функция занятости. Безработица в экономике России. Демографическая составляющая функционирования рынка труда. Механизм регулирования рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании международного рынка труда.

**4.1. Модули (разделы) дисциплины и виды занятий****4.1.1. Очная форма обучения**

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Общая характеристика рынка труда</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>42</b>
	Тема 1.Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.	2	2	6	10
	Тема 2. Механизмы функционирования рынка труда	2	2	6	10
	Тема 3. Структура рынка труда.	2	2	6	10
	Тема 4. Виды, сегменты и гибкость рынка труда	2	2	8	12
2.	<b>Занятость, спрос и предложение рабочей силы</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>42</b>
	Тема 1. Занятость, и её основные принципы и сущностные характеристики	4	4	12	20
	Тема 2. Социально-трудовая сфера	4	4	14	22
3.	<b>Безработица</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>42</b>
	Тема 1. Безработица как социально-экономическое явление.	2	2	8	12
	Тема 2. Социально-демографические характеристики безработицы и её структура.	2	2	8	12
	Тема 3. Экономические и социальные последствия безработицы	4	4	10	18
4.	<b>Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>27,65</b>	<b>43,65</b>
	Тема 1. Социальное партнёрство и его роль в регулировании трудовых отношений.	2	2	6	10
	Тема 2. Государственное регулирование рынка труда. Негосударственное регулирование рынка труда.	2	2	6	10
	Тема 3. Социальная защита на рынке труда.	2	2	6	10
	Тема 4. Работа с внешними организациями	2	2	9,65	13,65
5.	Групповые консультации				10
6.	Промежуточная аттестация (экамен)				0,35
7.	<b>Итого часов:</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>105,65</b>	<b>180</b>



#### 4.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
1.	<b>Общая характеристика рынка труда</b>	4	4	40	48
2.	<b>Занятость, спрос и предложение рабочей силы</b>	2	2	40	44
3.	<b>Безработица</b>	2	2	40	44
4.	<b>Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура</b>	2	2	37,65	41,65
5.	Групповые консультации				2
6.	Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)				0,35
7.	Итого часов:	10	10	157,65	180

#### 4.1.3. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела(модуля) дисциплины	Лекции	ПЗ	СРС	Всего час.
1	2	3	4	5	6
8.	<b>Общая характеристика рынка труда</b>	4	8	30	42
9.	<b>Занятость, спрос и предложение рабочей силы</b>	4	8	30	42
10.	<b>Безработица</b>	4	8	30	42
11.	<b>Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура</b>	4	8	31,65	43,65
12.	Групповые консультации				10
13.	Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)				0,35
14.	Итого часов:	16	32	121,65	180





#### 4.2 Содержание модулей (разделов) дисциплин Очная и заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Содержание раздела	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции и (ОК, ПК)	Формы контроля*	Технологии интерактивного обучения** (очная/заочная)
1.	<b>Общая характеристика рынка труда</b>	Тема 1. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы. Тема 2. Механизмы функционирования рынка труда. Тема 3. Структура рынка труда. Тема 4. Виды, сегменты и гибкость рынка труда.	<b>16/8/12</b>	ОПК-1	Устный опрос, письменная работа, ситуационные задачи	Работа в группах
2.	<b>Занятость, спрос и предложение рабочей силы</b>	Тема 1. Занятость, и её основные принципы и существенные характеристики Тема 2. Социально-трудовая сфера	<b>16/4/12</b>			
3.	<b>Безработица</b>	Тема 1. Безработица как социально-экономическое явление. Тема 2. Социально-демографические характеристики безработицы и её структура. Тема 3. Экономические и социальные последствия безработицы	<b>16/4/12</b>			
4.	<b>Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура</b>	Тема 1. Социальное партнёрство и его роль в регулировании трудовых отношений. Тема 2. Государственное регулирование рынка труда. Негосударственное регулирование рынка труда. Тема 3. Социальная защита на рынке труда. Тема 4. Работа с внешними организациями	<b>16/4/12</b>			



### 4.3 Детализация самостоятельной работы

№ п/п	№ модуля (раздела) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, часы		
			очное	заочное	очно-заочное
1.	<b>Общая характеристика рынка труда</b>	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	26	40	30
2.	<b>Занятость, спрос и предложение рабочей силы</b>	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	26	40	30
3.	<b>Безработица</b>	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	26	40	30
4.	<b>Основы регулирования рынка труда и его инфраструктура</b>	Подготовка презентаций, изучение дополнительной литературы	27,65	37,65	31,65
ИТОГО:			105,65	157,65	121,65

### 5. Перечень учебно-методического и программного обеспечения дисциплины

Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине «Рынок труда»/ сост. Петрова Л.Н. – Екатеринбург: Изд-во Уральский ГАУ, 2023

### 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### 6.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (ФОС)

Приложение 1 к рабочей программе



## 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1) *Алиев, И. М.* Экономика труда : учебник и практикум для вузов / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 486 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11318-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495709>

2) *Корнейчук, Б. В.* Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490705>

3) 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, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489173>

б) дополнительная литература:

1) *Кубишин, Е. С.* Экономика рынка труда : учебное пособие для вузов / Е. С. Кубишин. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 127 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13676-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497539>

## 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1) интернет-ресурсы библиотеки:

– электронные учебно-методические ресурсы (ЭУМР),

– электронный каталог Web ИРБИС;

электронные библиотечные системы:

– ЭБС «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>

– ЭБС «Юрайт» - Режим доступа: <https://biblio-online.ru>;

– ЭБС «Рукопт» - Режим доступа: <http://lib.rucont.ru>

– ЭБС «IPR BOOX» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>

– доступ к информационным ресурсам «eLIBRARY», «УИС РОССИЯ» и «Polpred.com».

2) Справочная правовая система «Консультант Плюс»

3) система ЭИОС на платформе Moodle.

4) Профессиональные базы данных:

– HeadHunter – <https://ekaterinburg.hh.ru>;



– официальный сайт Федеральной службы государственной статистики

[http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/accounts/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/accounts/)  
(Рынок труда, занятость и заработная плата);

– международная информационная система по сельскому хозяйству и смежным с ним отраслям – AGRIS <http://agris.fao.org/agris-search/index.do>

– базы данных официального сайта ФГБУ «Центр агроаналитики» Министерства сельского хозяйства Российской Федерации  
<http://www.specagro.ru>

5) Материалы электронных порталов и журналов:

– Информационный портал по управлению персоналом HRdocs – <http://hrdocs.ru>;

– Журнал «Справочник кадровика» – <https://e.spravkadroovika.ru>;

– Журнал «Кадровое дело» – <https://www.kdelo.ru>;

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Учебным планом при изучении дисциплины предусмотрены практические занятия, а также самостоятельная работа обучающихся.

Практические занятия проводятся с целью закрепления и более тщательной проработки материала по основным разделам дисциплины.

Чтобы получить необходимое представление о дисциплине и о процессе организации её изучения, целесообразно в первые дни занятий ознакомиться с рабочей программой дисциплины на платформе MOODLE или на сайте университета.

В процессе изучения дисциплины, обучающиеся должны самостоятельно изучить теоретическую часть материала, для чего необходимо ознакомиться с конспектом лекций, литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Основные понятия и определения, используемые в курсе, можно эффективно закрепить, обратившись к тексту глоссария.

Проверить степень овладения дисциплиной помогут вопросы для самопроверки и самоконтроля (вопросы к зачету), ответы на которые позволят студенту систематизировать свои знания, а также тесты, выложенные на платформе MOODLE в фонде оценочных средств по дисциплине.

Применение электронного обучения: обучение возможно с применением электронных и дистанционных технологий.



## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Для формирования этапов компетенций у обучающихся в процессе изучения данной дисциплины применяются традиционные (пассивные) и инновационные (активные) технологии обучения в зависимости от учебных целей с учетом различного сочетания форм организации образовательной деятельности и методов ее активизации с приоритетом на самостоятельную работу обучающихся.

Для успешного овладения дисциплиной используются следующие информационные технологии обучения:

При проведении лекций используются презентации материала в программе Microsoft Office (Power Point), выход на профессиональные сайты, использование видеоматериалов различных интернет-ресурсов.

Практические занятия по дисциплине проводятся с использованием платформы MOODLE, Справочной правовой системы «Консультант Плюс».

В процессе изучения дисциплины учебными целями являются восприятие учебной информации, ее усвоение, запоминание, а также структурирование полученных знаний и развитие интеллектуальных умений, ориентированных на способы деятельности репродуктивного характера. Посредством использования этих интеллектуальных умений достигаются узнавание ранее усвоенного материала в новых ситуациях, применение абстрактного знания в конкретных ситуациях.

Для достижения этих целей используются в основном традиционные информативно-развивающие технологии обучения с учетом различного сочетания пассивных форм (практическое занятие, консультация, самостоятельная работа) и репродуктивных методов обучения (повествовательное изложение учебной информации, объяснительно-иллюстративное изложение, чтение информативных текстов) и лабораторно-практических методов обучения (упражнение, инструктаж, проектно-организованная работа).

Для организации учебного процесса используется программное обеспечение, обновляемое согласно лицензионным соглашениям.

### **Программное обеспечение:**

- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018.

- Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071

### **Информационная справочная система:**



- Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).
- Справочная правовая система «Консультант Плюс» Договор об информационной поддержке от 02.08.2011 г. (с ежегодным автоматическим продлением).

### 11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
1	2	3
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. №4417	Аудитория, оснащенная столами и стульями; Переносные: - мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор); - комплект электронных учебно-наглядных материалов (презентаций) на флеш-носителях, обеспечивающих тематические иллюстрации.	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071
<b>Самостоятельная работа</b>		
Помещение для самостоятельной работы – 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, д. 23 Литер А, ауд. № 4420 620075, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, д. 42 Литер Е читальный зал - № 5104, 5208	Аудитории, оснащенные столами и стульями; переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, экран, проектор), рабочими местами, оснащенными компьютерами с выходом в сеть Интернет и электронно - образовательную среду.	- Microsoft WinHome 10 RUS OLP NL Acdm Legalization get Genuine (объем 168); Лицензия бессрочная. Контракт № ЭА - 103 от 17.05.2018. - Kaspersky Total Security для бизнеса Russian Edition. 250-499. Node 2 year Educational Renewal License: Лицензионный сертификат 24342003031146291531071





Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: к. 4412а

## **12. Особенности обучения студентов с различными нозологиями**

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предъявляются особые требования к организации образовательного процесса и выбору методов и форм обучения при изучении данной дисциплины, в случаи зачисления таких обучающихся.

Для обучения студентов с нарушением слуха предусмотрены следующие методы обучения:

- объяснительно-иллюстративный метод (лекция, работа с литературой);
- репродуктивный (студенты получают знания в готовом виде);
- программированный или частично-поисковый (управление и контроль познавательной деятельности по схеме, образцу).

Для повышения эффективности занятия используются следующие средства обучения:

- учебная, справочная литература, работа с которой позволяет развивать речь, логику, умение обобщать и систематизировать информацию;
- словарь понятий, способствующих формированию и закреплению терминологии;
- структурно-логические схемы, таблицы и графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, активирующие различные виды памяти;
- раздаточный материал, позволяющий осуществить индивидуальный и дифференцированный подход, разнообразить приемы обучения и контроля;
- технические средства обучения.

Во время лекции используются следующие приемы:

- наглядность;
- использование различных форм речи: устной или письменной – в зависимости от навыков, которыми владеют студенты;
- разделение лекционного материала на небольшие логические блоки.

Учитывая специфику обучения слепых и слабовидящих студентов, соблюдаются следующие условия:

- дозирование учебных нагрузок;
- применение специальных форм и методов обучения, оригинальных учебников и наглядных пособий;

Во время проведения занятий происходит частое переключение внимания обучающихся с одного вида деятельности на другой. Также учитываются продолжительность непрерывной зрительной нагрузки для слабовидящих. Учет зрительной работы строго индивидуален.



Искусственная освещенность помещения, в которых занимаются студенты с пониженным зрением, оставляет от 500 до 1000 лк. На занятиях используются настольные лампы.

Формы работы со студентами с нарушениями опорно-двигательного аппарата следующие:

- лекции групповые (проблемная лекция, лекция-презентация, лекция-диалог, лекция с применением дистанционных технологий и привлечением возможностей интернета).
- индивидуальные беседы;
- мониторинг (опрос, анкетирование).

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.



**1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ  
ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ПРОГРАММЫ**

Индекс	Формулировка	РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ			
		1	2	3	4
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	+	+	+	+

**2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ  
КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ,  
ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ****2.1. Шкала академических оценок освоения дисциплины**

Виды оценок	Оценки			
	Неудовлетвори- тельно	Удовлетворитель- но	Хорошо	Отлично
Академическая оценка по 4-х бальной шкале (экзамен)				

**2.2. Текущий контроль**

Код	Планируемые результаты	Раздел дисциплины	Содержание требования в разрезе разделов дисциплины	Технология Формирования	Форма оценочного средства	№ задания							
						Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень					
ОПК-1	<b><u>Знать:</u></b> основные положения теории, экономики, организации, управления, социологии, психологии и правовые	1-4	Трудовой потенциал и трудовые ресурсы. Механизмы функционирования рынка труда. Структура рынка труда. Виды, сегменты и гибкость рынка труда. Занятость, и её основные принципы и существенные характеристики. Социально-трудовая сфера. Безработица как социально-экономическое явление. Социально-демографические характеристики безработицы и её структура. Экономические и социальные последствия безработицы. Социальное партнёрство и его роль в регулировании трудовых отношений. Государственное регу-	Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Тестовые задания	3.2	3.2	3.2					
	<b><u>Уметь:</u></b> собирать, анализировать и структурировать экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые теории в сфере управления персоналом								Лекция Практические занятия Самостоятельная работа	Тестовые задания	3.2	3.2	3.2
	<b><u>Владеть:</u></b> навыками работы с законодательными и другими ЛНА и нормативными правовыми актами в части работы с персоналом.												



ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

Фонд оценочных средств учебной дисциплины  
«Рынок труда»

			лирование рынка труда. Не- государственное регулиро- вание рынка труда. Социальная защита на рын- ке труда. Работа с внешни- ми организациями					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

**2.3. Промежуточная аттестация**

Код	Планируемые результаты	Технология формирования	Форма оценочного средства	№ вопросов		
				Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
ОПК-1	<b><u>Знать:</u></b> основные положения теории, экономики, организации, управления, социологии, психологии и правовые	лекция практическое занятие самостоятельная работа	Экзамен	3.1	3.1	3.1
	<b><u>Уметь:</u></b> собирать, анализировать и структурировать экономические, организационные, управленческие, социологические, психологические и правовые теории в сфере управления персоналом	лекция практическое занятие самостоятельная работа	Экзамен	3.1	3.1	3.1
	<b><u>Владеть:</u></b> навыками работы с законодательными и другими ЛНА и нормативными правовыми актами в части работы с персоналом	лекция практическое занятие самостоятельная работа	Экзамен	3.1	3.1	3.1

**2.4. Критерии оценки на экзамене**

Результат зачета	Критерии (дописать критерии в соответствии с компетенциями)	Показатель оценки сформированности компетенции
Повышенный (отлично)	Обучающийся показал прочные знания основ кадрового планирования и контролинга, основ маркетинга персонала, по реализации стратегии привлечения персонала, основ разработки и внедрения требований к должностям; критерии подбора и расстановки персонала; по основам найма, владению методами деловой оценки персонала при найме; разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала; методам деловой оценки персонала при найме	Не менее 90% правильных ответов на тестовые задания
Базовый (хорошо)	Обучающийся показал знания основ кадрового планирования и контролинга, основ маркетинга персонала, по реализации стратегии привлечения персонала, основ разработки и внедрения требований к должностям; критерии подбора и расстановки персонала; по основам найма, владению методами деловой оценки персонала при найме; разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала; методам деловой оценки персонала при найме	Не менее 80% правильных ответов на тестовые задания
Пороговый (удовлетворительно)	Обучающийся показал знания с помощью наводящих вопросов преподавателя по основам кадрового планирования и контролинга, основам маркетинга персонала, по реализации стратегии привлечения персонала, основам разработки и внедрения требований к должностям; критерии подбора и расстановки персонала; по основам найма, владению методами деловой оценки персонала при найме; разработке и внедрению программ и процедур подбора и отбора персонала; методам деловой оценки персонала при найме	Не менее 70% правильных ответов на тестовые задания
Компетенция не сформирована	В результате оценки студент не показал сформированность компетенций	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на тестовые задания

**2.5. Критерии оценки тестов**

Ступени уровней освоения компетенций	Отличительные признаки	Показатель оценки сформированности компетенции
Пороговый	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства.	Обучающийся воспроизводит термины, основные понятия, способен узнавать методы, процедуры, свойства - не менее 70% правильных ответов на тестовые задания
Базовый	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.	Обучающийся выявляет взаимосвязи, классифицирует, упорядочивает, интерпретирует.- не менее 80% правильных ответов
Повышенный	Обучающийся анализирует, диагностирует, оценивает, прогнозирует, конструирует.	Обучающийся анализирует, оценивает, прогнозирует- 90% и более правильных ответов
Компетенция не сформирована	-	Обучающийся набрал менее 70% правильных ответов на задания

**2.6. Процедура оценки****2.8.1 Работа в семестре (прохождение контрольных точек)**

№ п/п	Измерители обученности текущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уровень	Повышенный уровень
1.	Тестовые задания			

Показатель оценки сформированности компетенции: не ниже порогового.

**2.6.2 Промежуточная аттестация**

№ п/п	Измерители обученности те- кущего контроля	Ступени уровней освоения компетенций		
		Пороговый уровень	Базовый уро- вень	Повышенный уровень
1.	Экзамен (тестовые задания или по билетам )			



### **3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ, И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### ***3.1. Вопросы к экзамену***

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.





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 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.



### 3.2. Пример тестовых заданий

#### Блок 1.

##### 1.1. Центральное понятие науки о рынке труда

- а) рынок труда;
- б) занятость;
- в) безработица.

##### 1.2. РЫНОК ТРУДА – это

- а) рынок, где в качестве товара выступает рабочая сила.
- б) люди трудоспособного возраста;
- в) люди, обладающие способностями к труду
- г) люди младше и старше трудоспособного возраста, работающие в общественном производстве.

##### 1.3. К характеристикам трудовых ресурсов РЫНКА ТРУДА необходимо относить

- а) возраст
- б) пол
- в) профессию
- г) разряд;
- д) профессионально-квалификационную структуру.
- е) количество.

##### 1.4. Из приведенных ниже факторов выделите средства для формирования РЫНКА ТРУДА:

- а) деторождение
- б) воспитание
- в) первичная социализация
- г) вторичная социализация
- д) воспроизводство населения
- е) миграции.

#### Блок 2.

##### 1.5. Основная цель информационных технологий по управлению рынком труда

- а) в результате целенаправленных действий по переработке первичной информации получить необходимую для пользователя информацию.
- б) организация хранения и передачи информации

##### 1.6. Основные предпосылки развития системы управления рынком труда

- а) Глобализация знаний и развитие системы управления рынком труда
- б) Глобализация экономики и развитие рынка труда
- в) Распространение информации о вакантных местах (в любом месте и в любое время)
- г) Создание ИС, баз данных и знаний, хранилищ данных, поисковых систем рынка труда и вакантных мест
- д) Развитие мобильной связи по рынку труда

#### Блок 3.

##### 1.7. Под движением документов по рынку труда в СЭД подразумевается:



- а) Физическое перемещение документов по рынку труда между предприятиями, группами пользователей или пользователями
- б) Передача прав на использование документов
- в) Пересылка документов по электронной почте
- 1.8. К общим возможностям СЭД относятся
- а) создание документов по рынку труда
- б) управление доступом к информации по рынку труда
- в) конвертация данных по рынку труда
- г) обеспечение безопасности данных по рынку труда
- д) сканирование документов по рынку труда
- 1.9. Основные логические модули большинства СЭД
- а) Хранилище атрибутов
- б) Хранилище документов по рынку труда
- в) Сервисы полнотекстового поиска
- г) Каталог документов
- 1.10. Виды маршрутизации документов
- а) «свободная»
- б) «жесткая»
- в) «смешанная»
- г) «электронная»
- 1.11. Основная единица информации в СЭД
- а) Документ
- б) Запись
- в) Таблица
- 1.12. Установите в порядке основные этапы жизненного цикла документа...
- А) «рождение»
- Б) «становление»
- В) «публикация»
- Г) «архивирование»
- 1.13. При внедрении СЭД приобретаются тактические и стратегические выгоды. К стратегическим преимуществам относят:
- А) появление возможности коллективной работы над документами по рынку труда
- Б) значительное ускорение поиска и выборки документов
- В) повышение безопасности информации
- Г) повышение сохранности документов и удобства их хранения
- Д) улучшение контроля за исполнением документов
- Е) сокращение расходов при внедрении СЭД, связанным с: освобождением физического места для хранения документов;
- Ж) уменьшение затрат на копирование и доставку документов в бумажном виде
- З) снижение расходов на персонал и оборудование
- 1.14. По организации и технологии обработки информации базы данных подразделяются на
- А) Централизованные
- Б) Распределенные
- В) Смешанные
- 1.15. Принцип «иерархической модели данных является:
- А) У «потомка» может быть один «родитель»



Б)У «потомка» может быть двое «родителей»

Блок1.

2.1. Структура рынка труда

а) Это совокупность элементов рынка труда

б) Это совокупность отношений между элементами рынка труда

в) Это совокупность элементов рынка труда и отношений между этими элементами.

ми.

г) это внутренняя структура элементов рынка труда

2.2. Основными элементами рынка труда являются:

а) субъекты рынка труда.

б) правовые аспекты, регламентирующие взаимоотношения субъектов на рынке труда

в) рыночный механизм (взаимодействие спроса и предложения рабочей силы, цена, конкуренция).

г) инфраструктура рынка труда.

д) безработица и связанные с ней социальные программы.

2.3. Основными субъектами рынка труда являются:

а) работодатели;

б) покупатели руда;

в) государственные предприятия;

г) муниципальные предприятия;

г) акционерные общества,

д) частные предприятия;

е) индивидуальные наниматели.

2.4. Ценность наёмных работников для работодателя

а) квалификация;

б) уровень образования;

в) возраст;

г) социальный статус;

д) ответственность;

е) предприимчивость;

ж) исполнительность;

з) верность фирме.

Блок2.

2.5. Система правовых отношений на рынке труда складывается из следующих элементов:

а) отношения между наёмными работниками и работодателями;

б) отношения между субъектами рынка труда и общественными представителями (службы занятости, профсоюзы, ассоциации работодателей).

в) отношения между субъектами рынка труда и работодателями.

2.6. Конъюнктура рынка труда-

а) это соотношение спроса и предложения с точки зрения всех элементов, оставляющих структуру рынка труда;



- б) это конкуренция на рынке труда;
- в) возможность устроиться на работу для безработного.

2.7. Конъюнктура рынка труда формируется в зависимости от:

- а) состояния экономики (подъём, стагнация или спад);
- б) отраслевой структуры хозяйства;
- в) технологического уровня;
- г) уровня дохода населения;
- д) степени развития рынка товаров, услуг, жилья, финансов;
- е) уровня развития социальной, производственной инфраструктур;
- ж) уровня развития отраслевых и территориальных интегративных связей.

Блок 3.

2.8. Конъюнктура рынка бывает:

- а) труднодефицитной;
- б) трудоизбыточный;
- в) равновесный.

2.9. Труднодефицитная конъюнктура рынка труда:

- а) когда рынок испытывает недостаток рабочей силы;
- б) когда на нём присутствует большое число безработных;
- в) когда спрос на рабочую силу соответствует её предложению

2.10. Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда:

- а) когда рынок испытывает недостаток рабочей силы;
- б) когда на нём присутствует большое число безработных;
- в) когда спрос на рабочую силу соответствует её предложению

2.11. равновесная конъюнктура рынка труда:

- а) когда рынок испытывает недостаток рабочей силы;
- б) когда на нём присутствует большое число безработных;
- в) когда спрос на рабочую силу соответствует её предложению

Блок 1.

3.1. Динамика рынка труда:

- а) изменения на рынке труда;
- б) развитие рынка труда.

3.2. На динамику рынка труда оказывают влияние:

- а) демографические факторы;
- б) этнические факторы;
- в) политические факторы;
- г) социальные факторы.

3.3. Предложение рабочей силы зависит от ;

- а) уровня рождаемости;
- б) темпов роста трудоспособного населения;
- в) половозрастной структуры трудоспособного населения.



## Блок 2.

## 3.4. Экономическая активность различных демографических групп:

- а) это отношение численности занятых к общей численности трудоспособного населения в данной группе;
- б) это численность работающего населения.

3.5. В городе численность населения составляет 120 тысяч человек, коэффициент естественного прироста в базовом периоде – 10%, а доля экономически активного населения – 50%. Определить (а) перспективную численность населения и (б) экономически активного населения на начало планового периода при условии неизменности его доли в населении города.

## 3.6. Виды рынка труда:

- а) внутренний рынок труда;
- б) профессиональный рынок труда;
- в) городской рынок труда;
- г) региональный рынок труда;
- д) национальный рынок труда.
- е) международный рынок труда.

## 3.7. Внутренний рынок труда –

- а) это создание эффективных форм обеспечения предприятия необходимым персоналом на основе максимального сочетания принципов его стабильности, мобильности и профессионализма.
- б) пополнение вместо уволившихся за счёт персонала предприятия

## 3.8. Общие черты внутреннего рынка труда:

- а) ВТР построены в определённом порядке, имеющем ряд уровней подчинения.
- б) поступая на работу, новый сотрудник, как правило, начинает с нижней ступени иерархической лестницы ВРТ, чтобы затем постепенно подняться, насколько возможно выше.
- в) ВРТ защищает своих работников от угрозы безработицы, снижения заработной платы.
- г) ВРТ, как правило, предоставляет определённые льготы своему персоналу.
- д) защищает работников от внешней конкуренции.

## Блок 3.

## 3.9. Модели рынка труда:

- а) американская;
- б) японская;
- в) европейская;
- е) российская модель.

## 3.10. Сегментация рынка труда: -

- а) это разделение работников и рабочих мест на относительно устойчивые замкнутые секторы, сегменты, которые ограничивают мобильность рабочей силы.
- б) это профессиональное деление работников на рынке труда
- в) по степени государственного воздействия на рынок труда.



### 3.11. Принципы сегментирования рынка труда:

- а) по формам собственности;
- б) по статусу занятости.
- в) пол,
- г) возраст,
- д) уровень квалификации;
- е) здоровье.

### 3.12. Гибкость рынка труда-

- а) способность рынка труда адаптироваться к внешним условиям, сохранять функциональное равновесие при изменении внутренней и внешней ситуации.
- б) применение нестандартных режимов использования полного рабочего времени;
- в) подвижное использование рабочего времени;
- г) функциональная смена рабочих мест.

## Блок 1.

### 4.1. Занятость-

- а) это категория, которая характеризует население относительно вещественных факторов производства и отражает отношения между людьми по поводу их участия в общественном производстве.
- б) количество работающих граждан в районе, области, в регионе; в стране.
- в) количество работающих в общественно-полезном труде.

### 4.2. Формы занятости:

- а) занятость по найму;
- б) самостоятельная занятость;
- в) продуктивная;
- г) рациональная;
- д) эффективная;
- е) оптимальная.

### 4.3. Модели занятости могут быть представлены в виде

- а) Двухмерных таблиц;
- б) сетевых таблиц;
- в) «Кубов» данных.

### 4.4. Продуктивная занятость-

- а) это занятость, которая отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений научно-технического прогресса, роста производительности труда;
- б) – это занятость тех, чей продукт труда принимается и оплачивается обществом.
- в) – это занятость, благодаря которой создаётся продукт или услуга, которые могут быть проданы на рынке.

### 4.5. Рациональная занятость-

- а) представляет собой сложное социально-экономическое понятие, которое отражается в пропорциях распределения трудового потенциала по видам занятий, отраслям и секторам экономики.



б) распределение трудового потенциала, которое учитывает интересы общества, социальных групп и отдельных индивидов;

в) это распределение трудового потенциала, которое должно обеспечивать высокий уровень развития общества, особенно на перспективу.

г) это распределение трудового потенциала, которое должно обладать способностью быстро реагировать на изменения, происходящие в производительных силах общества, по возможности предвосхищая их запросы.

4.6. Эффективная занятость-

а) это занятость населения, обеспечивающая достойную заработную плату, высокий уровень жизни

б) создающий условия для роста образовательного и профессионального потенциала

каждого члена общества на

основе повышения

производительности общественного труда.

Блок 2.

4.7. Система показателей эффективной занятости-

а) уровень занятости населения профессиональным трудом.

б) уровень занятости трудоспособного населения в народном хозяйстве.

в) структура распределения работающих по отраслям.

4.8. Оптимальная занятость-

а) это участие человека в трудовом процессе с целью создания материальных и духовных благ на условиях индивидуальной оплаты, обеспечивающей человеку соответствующее положение в обществе при отсутствии

гарантий от государства на полную занятость.

б) это участие человека в трудовом процессе, которое позволяет удовлетворить на оптимальном уровне все его рациональные потребности.

4.9. По охвату трудоспособного населения занятость может быть:

а) полной;

б) неполной;

в) частичной.

4.10. Полная занятость-

а) 10% безработных;

б) 15% безработных,

в) 5% безработных;

г) 1-3% безработных.

4.11. Полная занятость-

а) равенство числа безработных числу свободных рабочих мест.

б) равенство спроса и предложения на рынке труда.

в) полное обеспечение работой всех трудоспособных людей, желающих трудиться.

г) полная занятость – это уровень безработицы равен сумме фрикционной и структурной безработицы.





4.12.Неполная занятость по количественным характеристикам неполного рабочего времени-

а)занятость неполное рабочее время( сокращённая рабочая неделя, сокращённый рабочий день).

б) неполная рабочая неделя.

в)деление рабочих мест.

г)альтернативный режим рабочего времени.

4.13.Вторичная занятость-

а)это дополнительная (вторичная)форма использования рабочей силы.

б)это , стремление работников повысить уровень своих доходов, возникающее у них, когда уровень оплаты труда на основном рабочем месте не позволяет обеспечить трудящемусяего основные материальные и духовные потребности.

4.14.Классификация форм занятости по легитимности трудоустройства:

а) занятость формальная,

б) занятость неформальная.

4.15.Формальная занятость -

а) это занятость, зарегистрированная в официальной экономике

б)занятость на бумаге, т. е. человек не работает, но имеет справку, что он работает для органов МВД.

Блок 3.

4.16.Неформальная занятость-

а) занятость, не зарегистрированная в официальной экономике.

б)занятостьбез оформления трудовой книжки.

в)скрытая форма занятости.

4.17.Неформальная занятость-

а)легальная форма занятости.

б)нелегальная форма занятости;

в) зарегистрированной;

г)незарегистрированной.

Блок 1.

5.1.Безработный-

а)является человек, не имеющий приносящий доход занятия, готовый работать и последние четыре недели ищущий работу.

б)-это человек, зарегистрированный в центре занятости, активно ищущий работу,не имеющий других источников дохода, сотрудничающий со службой занятости.

5.2.Критерии расчёта безработицы:

а) по регистрации в государственной службе занятости;

б) по результату регулярных обследований рабочей силы осуществляемых по методике МОТ.

5.3. Фрикционная безработица-



а) вызывается нормальным перемещением рабочей силы на рынке труда между предприятиями и рабочими.

б) происходит в тех случаях, когда работники вступают или возвращаются в ряды рабочей силы или когда работники сами увольняются в поисках новой работы.

#### 5.4. Циклическая безработица-

(а) связана с уменьшением спроса на труд вследствие недостаточных инвестиций в экономику.

б) когда заработная плата снижается недостаточно быстро, что не позволяет поддерживать занятость.

в) это наиболее негативный тип безработицы, возникающий в период общего экономического спада, уменьшения инвестиционной активности и экономической конъюнктуры в целом

#### 5.5. Институциональная безработица-

а) это безработица, являющаяся, во многом, следствием действующих правовых норм, активности профсоюзов, состояния рынка труда, факторов, влияющих на спрос и предложение рабочей силы.

б) следствие чрезмерных социальных выплат, которое приводит к снижению предложения труда

#### 5.6. Структурная безработица-

а) вызвана ростом занятости среди лиц с высшим и средним специальным образованием, при одновременном увеличении спроса на неквалифицированный труд.

б) вызывается изменениями в структуре

спроса и предложения на труд в связи с технологическими сдвигами в экономике.

в) связана с вытеснением неквалифицированного труда.

#### 5.7. Сезонная безработица-

а) вызывается сезонными колебаниями спроса на рабочую силу.

б) связана с наймом, а затем увольнением работников аграрного сектора в связи с окончанием сельскохозяйственного сезона.

#### 5.8. Скрытая безработица-

а) это число работников формально считающихся занятыми, однако их потенциал не используется в полном объеме из-за недостаточных темпов научно-технического прогресса;

б) лица, находящиеся в отпусках по инициативе администрации.

в) лица, работающие неполное рабочее время.

Блок 2.

#### 5.9. Экономические последствия безработицы:

а) для самого безработного понижение уровня жизни.;

б) на уровне предприятия- повышается конкуренция между специалистами и рабочими.;

в) национальное влияние: уменьшает величину производственного потенциала, отставание объема валового национального продукта.



5.1.0. Естественный уровень безработицы:

- а) фрикционная безработица;
- б) структурная безработица;
- в) сумма уровней структурной и фрикционной безработицы.

5.11. Сбалансированный рынок труда:

- а) количество свободных рабочих мест совпадает с числом безработных, ищущих работу;
- б) количество свободных рабочих мест меньше числа безработных, ищущих работу;
- в) количество свободных рабочих мест больше числа безработных, ищущих работу

5.12. Закон Оукена:

- а) взаимосвязь безработицы и объёма ВВП;
- б) на каждые 2% сокращения фактического ВВП, по сравнению с потенциальным ВВП, приходится повышение уровня безработицы на один процентный пункт.

5.13. Уровень безработицы повышается

- а) если фактический ВВП растёт быстрее потенциального;
- б) если потенциальный ВВП растёт быстрее фактического;
- в) если потенциальный ВВП растёт с такой же скоростью, как и фактический.

Блок 3.

5.14. ВВП-

- а) разность объёмов потенциального и фактического валового продукта.
- б) сумма объёмов потенциального и фактического валового продукта.

5.15. Социальные последствия безработицы-

- а) рост преступности;
- б) рост склонности к совершению аморальных поступков;
- в) рост суицида.
- г) рост числа разводов.

Блок 1.

6.1. Вмешательство государства в функционирование рынка труда обусловлено:

- а) наличием слабых мест рынка труда;
- б) необходимостью перераспределения ресурсов;
- в) необходимостью ограничения конкуренции;
- г) существованием потребности государственно- правового регулирования отношений между хозяйственными субъектами и субъектами рынка, в том числе и рынка рабочей силы.

6.2. Основные направления вмешательства государства в функционирование рынка труда:

- а) не допущения равновесия самого рынка труда;
- б) выплата минимальной заработной платы;
- в) регулирование процесса увольнения работников;
- г) регулирование работы центров занятости населения;
- д) развёртывание государственных программ по подготовке и переподготовке кадров.



6.3. Государственное регулирование рынка труда предусматривает достижение следующих целей:

- а) стимулирование структурной перестройки;
- б) ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников;
- г) наиболее быстрое и эффективное вовлечение безработных в трудовую жизнь;
- д) предоставление работы каждому, кто её ищет.

6.4. Регулирование рынка труда осуществляется в:

- а) краткосрочном аспекте;
- б) долгосрочном аспекте;
- в) оперативном аспекте.

6.5. Регулирование рынка труда в долгосрочном аспекте включает:

- а) увеличение гибкости рынка через посредством подготовки, переподготовки и переквалификации работников
- б) развитие всех видов информационного обеспечения государственной и негосударственной служб занятости.
- в) развитие методологии предвидения, прогнозирования, предсказания развития рынка труда.

6.6. Меры краткосрочного регулирования рынка труда включают:

- а) разнообразные виды стимулирования труда;
- б) увеличеник государственных расходов на финансовое обеспечение занятости в общественных работах;
- в) субсидирование создания и функционирования новых рабочих мест;
- г) развитие самозанятости населения;
- д) инвестиции в производство и сферу услуг.

Блок 2.

6.7. Задачи политики на рынке труда:

- а) должна гарантировать наличие отдельных работ;
- б) обеспечить общую занятость, т. е. работникам, которые оказались « лишними» на рынке труда вследствие модернизации предприятий, предоставляются новые места в развивающихся отраслях народного хозяйства, пройдя переподготовку, такие работники вновь оказываются востребованными в экономике;
- в) обеспечивать и ускорять необходимые структурные изменения и оказывать положительное влияние на экономический рост с максимальным учётом интересов отдельных личностей и экономики России в целом.

6.8. Основные направления государственной политики содействия занятости населения:

- а) развитие трудовых ресурсов;
- б) обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических и религиозных убеждений в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;



- в) создание условий для достойной жизни и свободного развития человека;
- г) поддержка трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности;
- д) содействие развитию способностей всех граждан России к производительному творческому труду;
- е) обеспечение социальной защиты в области занятости населения, проведение специальных мероприятий способствующих обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, граждане, имеющие на содержании лиц, которым нужен постоянный уход, лица, освобожденные из мест лишения свободы, молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы и члены их семей и т. д.
- ж) предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- з) поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, прежде всего для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, испытывающих трудности при поиске работы.

6.9. Федеральными органами исполнительной власти, проводящими государственную политику в сфере труда, занятости и социальной защиты населения являются :

- а) Министерство труда и социального развития Российской Федерации;
- б) Министерство Социальной защиты РФ,
- в) Министерство Труда РФ;
- г) Федеральная Служба занятости России.

6.10. Основными задачами Министерства труда и социального развития являются:

- а) разработка предложений и реализация основных направлений и критериев государственной социальной политики по решению комплексных проблем социального развития народонаселения, повышения уровня жизни, и доходов населения, развитию социального страхования, кадрового потенциала;
- б) совершенствование системы оплаты труда и социального партнерства, организации пенсионного обеспечения и социального обслуживания, улучшение условий охраны труда;
- в) обеспечение эффективной занятости населения, социальных гарантий и социальной поддержки граждан, нуждающихся в социальной защите;
- г) совершенствование законодательства о труде, занятости и социальной защите населения;
- д) контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- е) осуществление международного сотрудничества в установленной сфере деятельности.

Блок 3.

6.11. Структура органов службы занятости населения на уровне субъектов РФ и муниципальных образований включает:

- а) комитеты по обеспечению занятости населения.;
- б) центры занятости.
- в) бюро занятости.



- 6.12. Основные функции государственной службы занятости:
- а) анализ состояния рынка труда, прогноз спроса и предложения;
  - б) разработка и реализация ценовых программ содействия занятости населения;
  - в) учёт незанятых граждан и оказание им помощи в трудоустройстве;
  - г) организация профессиональной ориентации населения, его консультирования, подготовки и переподготовки безработных.
  - д) оказание помощи предприятиям в подборе персонала;
  - е) информирование нуждающихся в работе о наличии вакансий;
  - ж) осуществление выплат пособий по безработице; стипендий в период обучения; оказание материальной помощи безработным;
  - з) проведение контроля за правильностью формирования и использования средств государственного фонда занятости населения, недопущение нарушения предприятиями законодательства о занятости.
- 6.13. Направления расходов служб занятости:
- а) пособия по безработице, материальная помощь безработным, выплата пенсий;
  - б) расходы на подготовку и переподготовку безработных, расходы на организацию общественных работ;
  - в) финансовая поддержка самозанятости;
  - г) расходы на развитие службы занятости.
- 6.14. Человеку, впервые ищущий работу, отказывают от присвоения статуса безработного
- а) если он откажется один раз от предложенной ему работы или от получения профессиональной подготовки;
  - б) если он откажется два раза от предложенной ему работы или от получения профессиональной подготовки;
- 6.15. Людям, впервые ищущим работу (ранее не работавшим), или стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; или уволившимся по собственному желанию без уважительных причин более одного раза в течение одного года, предшествовавших началу безработицы прерывают платить пособие по безработице на срок до трёх месяцев:
- а) отказ от двух вариантов подходящей работы;
  - б) отказ по истечении трёхмесячного периода безработицы от участия в оплачиваемых общественных работах;
  - в) отказ от направления на обучение органами службы занятости.
  - г) отказ от трёх вариантов подходящей работы
- 6.16. Гражданину в течение 10 дней со дня его регистрации в органах службы занятости будет отказано в присвоении статуса безработного, если он
- а) откажется от других вариантов работы;
  - б) откажется от временной работы.
- 6.17. Гражданину сократят пособие по безработице на 25% на один месяц, если он
- а) без уважительной причины не явится на переговоры с работодателем о трудоустройстве в течение трёх дней со дня направления на работу (учёбу);



б) без уважительной причины не явится на переговоры с работодателем о трудоустройстве в течение двух дней со дня направления на работу (учёбу);

а) без уважительной причины не явится на переговоры с работодателем о трудоустройстве в течение одного дня со дня направления на работу (учёбу);

6.18. Активная политика занятости:

а) содействие малому и среднему предпринимательству и бизнесу; поскольку это способствует созданию вакантных мест;

б) подготовка и переподготовка кадров; так как это способствует заполнению вакантных мест;

в) миграционная политика, так она способствует заполнению вакантных мест.

г) привлечение к общественным работам;

д) помощь в трудоустройстве;

е) содействие самозанятости.

ж) организация временного трудоустройства несовершеннолетних.

6.19. Пассивная политика занятости:

а) выплата пособий по безработице;

б) выплата стипендий обучающимся по направлению центров занятости.

6.20. Центры занятости решают ряд важных задач:

а) анализ и прогноз рынка труда;

б) сдерживание массового сокращения рабочих мест и стабилизация занятости;

в) помощь в трудоустройстве и профессиональной ориентации;

г) профессиональное обучение и переобучение безработных граждан; и незанятого населения.

д) поддержка самозанятости и предпринимательской деятельности;

е) оказание целевой социальной защиты в период вынужденной безработицы.

6.21. Основные направления работы Государственных инспекций труда:

а) контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде в целом;

б) контроль за выполнением норм по охране труда;

в) контроль за работой служб занятости.

6.22. Негосударственные службы занятости включают

а) Координационный Совет «Программы развития негосударственных служб занятости в России»;

б) рабочая группа, состоящая из Представителей Министерства труда и социального развития РФ, Федеральной миграционной службы,

в) координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профсоюзов, работодателей, органов службы занятости представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в трудоустройстве и социальной поддержке;

г) рейтинговые агентства;

д) фирмы занятости, действующие на коммерческой основе.

е) конфедерация деловых женщин России.

6.23. Формы привлечения безработных на имеющиеся рабочие места в регионах негосударственные службы занятости широко используют





- а) ярмарки вакансий,
- б) биржи труда;
- в) клубы ищущих работу.

#### 6.24. Самозанятость включает

- а) создание безработными собственных малых предприятий;
- б) привлечение других безработных для работы на созданных безработными малых предприятиях.

в) бизнес – инкубаторы, в которых происходит обучение лиц, желающих создать собственное дело, слушатели готовят под руководством опытных преподавателей бизнес-планы по созданию и функционированию малых предприятий, в ходе защиты этих бизнес – проектов комиссия принимает решение о том, насколько этот проект продуман и осуществим. В случае положительного заключения автору выделяется субсидия за счёт средств Федерального бюджета.

### Блок 1.

#### 7.1. Социальная защита предусматривает

- а) законодательное закрепление минимальных гарантий, предоставляемых государством любому гражданину, оказавшемуся в сложной жизненной ситуации, независимо от его трудового стажа, доходов и т.д.
- б) это меры государства, направленные на обеспечение достойного материального и социального положения всех членов общества.

#### 7.2. Основные принципы социальной защиты:

- а) защита человека на всём протяжении его жизни;
- б) охват системой социальной защиты всего населения страны, независимо от уровня доходов, занятости, пола, возраста, вероисповедания;
- в) дифференцированный подход к различным социальным демографическим группам в зависимости от их экономической самостоятельности, трудоспособности, способно получения доходов и т. д.

#### 7.3. Главная цель негосударственной политики в сфере социально- трудовых отношений

- а) обеспечение каждого гражданина работой;
- б) обеспечение каждому трудоспособному гражданину условий, позволяющих ему своим трудом поддерживать необходимый уровень жизни.

#### 7.4. Основные права граждан в сфере социальной защиты записаны в следующих документах

- а) Конституции РФ ( ст. 18).
- б) нормативные правовые акты по социальной защите населения в форме федеральных и региональных законов.

#### 7.5. Минимальные социальные стандарты

- а) минимальные уровни социальных гарантий на определённый период времени, установленные законами Российской Федерации, выраженные через социальные нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных, гарантирующих соответствующий уровень их потребления и предназначенных для определения обязательного минимума бюджетных средств на эти цели;





б) нормы, отражающие важнейшие потребности человека в материальных благах, общедоступных и бесплатных, гарантирующих соответствующий уровень их потребления и предназначенных для определения обязательного минимума бюджетных средств на эти цели

Блок 2.

7.6. Гарантии (нормативы):

- а) нормы занятости;
- б) нормы уровня жизни.

7.7. Реальные доходы населения

а) в денежном выражении поступления средств за счёт заработной платы, пенсий, пособий, стипендий и других источников, скорректированные на динамику цен.

б) в денежном выражении поступления средств за счёт пенсий, скорректированные на динамику цен.

в) в денежном выражении поступления средств за счёт пособий, скорректированные на динамику цен.

г) в денежном выражении поступления средств за счёт стипендий скорректированные на динамику цен.

д) в денежном выражении поступления средств за счёт других источников, скорректированные на динамику цен.

7.8. Стоимость жизни-

а) объективно складывающийся размер затрат, направленных на удовлетворение жизненно необходимых потребностей в материальных областях и услугах;

б) минимальная потребительская корзина;

7.9. Индекс стоимости жизни

а) исчисляется по минимальному набору товаров и услуг для различных социально-демографических групп.

б) политика государства по урегулированию доходов населения;

в) определение компенсации потерь населения от роста стоимости жизни.

7.10. Прожиточный минимум

а) это показатель объёма и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг минимально допустимого уровня.

б) 35 продуктов питания;

в) 11 агрегированных групп;

г) четыре группы непродовольственных товаров;

д) пять видов услуг.

д) минимум физиологических потребностей человека;

е) реальные экономические возможности государства.

Блок 3.

7.11. Кривая Лоренца

а) для измерения неравномерности распределения дохода между различными группами населения

б) показывает равное распределение дохода между различными группами населения;



в) расстояние между биссектрисой координатного угла (диагонали) и кривой Лоренца отражает степень неравенства в распределении дохода.

7.12. Коэффициент Коррадо Джини

- а) характеризует степень неравномерности распределения доходов населения;
- б) индекс концентрации доходов населения;

7.13. Коэффициент Джини равен 0

- а) весь доход концентрируется у одного человека;
- б) если у всех граждан доход одинаков.

7.14. На графике кривой Лоренца величина коэффициента Джини выражается

- а) площадью между линией абсолютного равенства и собственно кривой Лоренца.
- б) кривой Лоренца.

7.15. Первая дециль-

- а) характеризует уровень дохода, выше которого не поднимается доход 10%-ной низкодоходной группы;
- б) уровень дохода, до которого растёт доход 10% высокодоходной группы.

7.16. Последняя дециль-

- а) характеризует уровень дохода, выше которого не поднимается доход 10%-ной низкодоходной группы;
- б) уровень дохода, до которого растёт доход 10% высокодоходной группы.

## Блок 1.

### 8.1. Социальные выплаты на рынке труда-

- а) социальные трансферты;
- б) передача государственными и негосударственными организациями ресурсов в денежной или натуральной форме на безвозмездное пользование;
- в) пенсии;
- г) пособия;
- д) дотации;
- е) стипендии;
- ж) выплаты по социальному обеспечению других видов;
- з) бесплатные услуги.

### 8.2. Цели социальных выплат:

- а) обеспечение населения социально значимыми помощью и услугами;
- б) сокращение разрыва в уровне материального обеспечения различных категорий граждан;
- в) смягчение негативных факторов, связанных с периодом адаптации человека к условиям рынка (рост безработицы, бедности, нищеты);
- г) обеспечение необходимого количества и соответствующей структуры воспроизводства рабочей силы.

### 8.3. Виды социальных выплат:



а) социальная помощь, т. е. представление государством и некоммерческими организациями благ и услуг социально уязвимым категориям населения на основе проверки нуждаемости.

б) система социальных гарантий – предоставление социально значимых благ и услуг всем гражданам без учёта их трудового вклада и проверки нуждаемости;

в) система социального страхования призвана защищать население от различных социальных рисков, ведущих к потере работоспособности, среди них: болезнь, производственная травма, профессиональное заболевание, несчастный случай, потеря работы, старость и т. д.

г) индивидуальные социальные выплаты правительством РФ.

Блок 2.

#### 8.4. Формы социальных выплат:

а) пособия- регулярные или разовые выплаты в случае частичной или полной нетрудоспособности, тяжёлого материального положения, поддержка семей с детьми, в случае смерти родителей, а также в случае безработицы;

б) пособия по безработице – это денежная помощь, предоставляемая безработным при наличии трудового стажа, уплате соответствующих взносов, регулярной регистрации в службе занятости населения в течение определённого срока;

в) стипендии в случае расторжения трудового договора по инициативе работника в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

г) пенсии.

#### 8.5. Виды социальных пособий-

а) пособия , которые назначаются с целью компенсации утраченного по объективным причинам заработка;

б) пособия , которые выплачиваются с целью оказания социальной поддержки отдельных категорий населения.

8.6. Пособия , которые назначаются с целью компенсации утраченного по объективным причинам заработка:

а) пособия по временной беременности и родам,

б) по безработице;

Блок 3.

8.7. пособия , которые выплачиваются с целью оказания социальной поддержки отдельных категорий населения

а) единовременные выплаты детям;

б) единовременные выплаты женщинам;

в) пособия семьям, воспитывающим детей.

8.8. Безработным предназначены следующие гарантии и выплаты:

а) выплаты пособия по безработице;

б) выплаты стипендий во время профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по направлению органов службы занятости;

в) право участия в общественных работах;

г) возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность, с целью трудоустройства по предложению службы занятости;



д) оплата в размере причитающегося пособия по безработице ( стипендии) за счёт бюджетных средств в период временной нетрудоспособности и граждан, потерявших работу и заработок в течение 12 месяцев, предшествовавших официальному признанию их безработными, но не свыше 30 календарных дней в течение 12 месячного периода безработицы или всего периода обучения по направлению органов службы занятости;

#### Блок 1.

##### 9.1. Социальные гарантии занятости

а) мероприятия по профессиональной ориентации, профессиональной подготовке и переподготовке безработных граждан,

б) содержание (аренда) учебных заведений и выплата стипендий, обучающимся по направлению службы занятости;

в) оплата общественных работ;

г) выплаты затрат пенсионному фонду РФ в связи с назначением безработным досрочных пенсий;

д) выплаты пособий по безработице, компенсации материальных затрат безработных граждан в связи с их добровольным переездом в другую местность, материальная и другая помощь членам семьи безработного, находящимся на его иждивении, а также другим гражданам, потерявшим права на пособия по безработице в связи с истечением установленного законом срока его выплаты; оплату периода временной нетрудоспособности безработным гражданам,

д) мероприятия по сохранению, созданию дополнительных рабочих мест, по организации специализированных мест ( производств) для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, по развитию предпринимательской деятельности безработных граждан;

е) расходы по анализу рынка труда в связи с разработкой баланса трудовых ресурсов и программ занятости, включая мероприятия по социальной защищённости различных групп населения;

ж) создание и поддержание информационных систем рынка рабочей силы;

з) международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы трудовой деятельности граждан России за рубежом и иностранных граждан на территории России;

и) содержание органов службы занятости, подготовку и повышение квалификации кадров органов службы занятости, а также другие организационно- методические мероприятия.

9.2. Профессиональное образование незанятого населения: для того чтобы безработный получил право на прохождение профессионального обучения через службу занятости, необходимо наличие определённых условий:

а) невозможно подобрать подходящую работу из- за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

б) необходимо изменить профессию ( специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

в) гражданами утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии ( специальности).



9.3. Профессиональное образование незанятого населения призвано помочь решить следующие проблемы:

- а) привести профессионально- квалификационный состав рабочей силы к потребностям рынка труда;
- б) привести конкурентоспособность данных безработных на рынке рабочей силы;
- в) уменьшить количество безработных;
- г) снизить уровень социальной напряженности в конкретном регионе.

9.4. Право пройти . в приоритетном порядке профессиональную подготовку, повышение квалификации, и переподготовку имеют:

- а) безработные инвалиды;
- б) безработные граждане по истечении 6 месячного срока безработицы;
- в) граждане, уволенные с военной службы;
- г) жёны( мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы
- д) выпускники общеобразовательных учреждений;
- е) граждане, впервые ищущие работу ( ранее не работавшие), не имеющие профессии ( специальности);
- ж) удовлетворить текущий спрос на специалистов под конкретные рабочие места.

9.5. Рабочие места на предприятиях различных форм собственности свердловской области

- а) соответствуют установленным требованиям-25%;
- б) требуют модернизации-59%;
- в) не соответствуют стандартам-16%;
- г) нуждаются в квалифицированных кадрах.

9.6. Образовательные учреждения начального, среднего, высшего профессионального образования должны добиваться в целом решения следующих задач:

а) формирование профессий различного уровня квалификации ( узкого и широкого профиля), учитывающих тенденции потребностей предприятий в кадрах и рассчитанных на перспективное развитие различных видов производства;

б) удовлетворение запросов рынка труда в работниках новых профессий, связанных как с самой промышленностью, так и с развитием рыночной инфраструктуры ( менеджеры, маркетологи, имиджмейкеры, банковские работники, бухгалтеры, экономисты и т. д. ), а также с широким внедрением новых информационных технологий во всех сферах хозяйственной деятельности;

в) профессиональная переподготовка работников, специальности которых оказались ненужными в связи с начинающейся глубокой структурной перестройкой экономики, конверсионными процессами, развитием многообразных форм собственности; разгосударствлением и приватизацией промышленности.

Блок 2.

9.7. Основные направления взаимосвязи учебных заведений и работодателей:

а) переподготовка и повышение квалификации персонала и руководителей предприятий ( это могут быть короткоточные специализированные курсы, более длительные программы подготовки, в том числе и с выездом преподавателей на предприятия;



б) совершенствование учебных планов и программ различного уровня для студентов и слушателей в целях обеспечения их более полного соответствия требованиям работодателей;

в) организация стажировок на предприятиях для студентов и выполнения ими дипломных и проектных работ, научных исследований отвечающих по своему содержанию интересам данного предприятия, в том числе в сфере создания и внедрения новых технологий;

г) обеспечение благоприятных условий для участия специалистов предприятий в педагогической и научной деятельности в общеобразовательных учреждениях;

д) оказание образовательных услуг предприятиям по опережающему обучению высвобождаемых работников;

#### 9.8. Цели МОТ:

а) установление социального мира;

б) защита прав человека;

в) правового регулирования социально- трудовых отношений.

Блок 3.

#### 9.9 . Каждая страна представлена в МОТ:

а) представителями правительства;

б) трудящимися;

в) предпринимателями.

#### 9.10. Основные документы МОТ:

а) Устав МОТ;

б) Филадельфийская декларация.

#### 9.11. Фундаментальные принципы МОТ:

а) Труд не является товаром.

б) Свобода слова и свобода объединения – необходимые условия постоянного прогресса.

#### 9.12. Основные задачи МОТ:

а) полная занятость, и повышение жизненного уровня;

б) занятость трудящихся на работах, где они могут получить удовлетворение и проявить своё мастерство;

в) гарантия обучения и перемещения рабочих;

г) возможности справедливого распределения и оплаты труда;

д) право на коллективные переговоры;

е) расширение системы социального обеспечения;

ж) обеспечение охраны труда;

з) защита благосостояния детей и матерей;

и) обеспечение необходимого питания и жилищ;

к) создание равных возможностей в области общего и профессионального образования.

#### 9.13. Основные механизмы МОТ регулирования социально- трудовых отношений :

а) конвенции;

б) рекомендации.

**4.МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРУ  
ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ ( ИЛИ ) ОПЫТА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ  
КОМПЕТЕНЦИЙ****4.1. Методические указания по проведению текущего контроля****4.1.1 Тестирование**

1.	Сроки проведения текущего контроля	После изучения всех разделов дисциплины
2.	Место и время проведения текущего контроля	В учебной аудитории во время практического занятия
3	Требование к техническому оснащению аудитории	В соответствии с паспортом аудитории
4.	Ф. И. О. преподавателя, проводящих процедуру контроля	
5.	Вид и форма заданий	Тест на бумажном носителе
6.	Время для выполнения заданий	1 академический час
7.	Возможность использования дополнительных материалов	Обучающийся может пользоваться дополнительными материалами
8.	Ф. И. О. преподавателя, обрабатывающего результаты	
9.	Методы оценки результатов	Экспертный
10.	Предъявление результатов	Оценка выставляется в журнал, доводится до сведения обучающихся в течение занятия
11.	Апелляция результатов	В порядке, установленном нормативными документами, регулирующими образовательный процесс в ФГБОУ ВПО УРГАУ





### **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений, навыков, характеризующая этапы формирования компетенций проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Контроль текущей успеваемости обучающихся – текущая аттестация – проводится в ходе семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний; формирования у них умений и навыков; своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по ее корректировке; совершенствованию методики обучения; организации учебной работы и оказания обучающимся индивидуальной помощи.

К контролю текущей успеваемости относятся проверка знаний, умений и навыков обучающихся:

- на занятиях (опрос, тестирования, круглый стол, решение задач, творческие задания, деловая игра);
- по результатам выполнения индивидуальных заданий ;
- по результатам проверки качества конспектов лекций и иных материалов;
- по результатам отчета обучающихся в ходе индивидуальной консультации преподавателя, проводимой в часы самоподготовки, по имеющимся задолженностям.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится с целью выявления соответствия уровня теоретических знаний, практических умений и навыков по дисциплине требованиям ФГОС ВО в форме предусмотренной учебным планом.

Промежуточная аттестация проводится после завершения изучения дисциплины в объеме рабочей учебной программы. Форма определяется кафедрой (устный – по билетам, либо путем собеседования по вопросам; письменная работа, тестирование и др.). Оценка по результатам экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» (оценка по результатам зачета – «зачтено» или «не зачтено»).

Каждая компетенция (или ее часть) проверяется теоретическими вопросами, позволяющими оценить уровень освоения обучающимися знаний и практическими заданиями, выявляющими степень сформированности умений и навыков.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки (на каждом занятии).
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекса мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки: предусмотрено, что развитие компетенций идет по возрастанию их уровней сложности, а оценочные средства на каждом этапе учитывают это возрастание.