

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 20.07.2025 14:57:25
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.01.02 Теория рынка труда и социально-трудовых отношений

38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы"

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

2 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. экон. наук, доцент

_____ Баранник Юрий Григорьевич

Рецензент(ы):

кандидат технических наук,
доцент

_____ Смирнов Сергей Николаевич

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы:

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от №

Заведующий кафедрой:

канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2025 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2026 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2027 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. №__

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины «Теория рынка труда и социально-трудовые отношения» – формирование у обучающихся представлений об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования представляющих масштабы спроса и предложения труда, динамику заработной платы, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучить основные законы экономики, экономические понятия и категории сферы труда.

Знать нормативы правовых актов Донецкой народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приёма, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений.

Овладеть навыками работы с внешними организациями (Министерствами, фондами социального страхования Донецкой Народной Республики, кадровыми агентствами, службами занятости населения и др.)

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В.ДВ.01

1.3.1. Дисциплина "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Управление социальным развитием персонала

Инфраструктура рынка труда

Рынок труда и демография

1.3.2. Дисциплина "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" выступает опорой для следующих элементов:

Антикризисное управление персоналом

Регламентация и нормирование труда

Управление социальным развитием персонала

ИС: Зарплата и кадры

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-3.5: Знает и понимает сущность функций, элементов и уровней инфраструктуры рынка труда, специфику деятельности организаций и учреждений, представляющих инфраструктуру рынка труда

Знать:

Уровень 1 | сущность функций инфраструктуры рынка труда

Уровень 2 | элементы рынка труда

Уровень 3 | специфику деятельности организаций и учреждений, представляющих инфраструктуру рынка труда

Уметь:

Уровень 1 | осуществлять маркетинг персонала

Уровень 2 | проводить сбор и анализ информации о рынке труда

Уровень 3 | рассчитывать систему показателей статистики рынка труда,

Владеть:

Уровень 1 | способами осуществлять маркетинг персонала,

Уровень 2 | информацией о рынке труда

Уровень 3 | способами анализа спроса и предложения, цене рабочей силы,

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-3.6: Применяет на практике знания о гибкости, сегментации и типизации рынка труда

Знать:

Уровень 1 | состояние рынка труда

Уровень 2 | сегментацию рынка труда

Уровень 3 | типизацию рынков

Уметь:	
Уровень 1	применять на практике знания экономики труда
Уровень 2	разрабатывать и внедрять нормы труда
Уровень 3	осуществлять планирование и анализ использования рабочего времени,
Владеть:	
Уровень 1	знаниями экономики труда
Уровень 2	умением разрабатывать и внедрять нормы труда,
Уровень 3	знаниями принципов формирования команды

В результате освоения дисциплины "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений"

3.1	Знать:
	формы участия государства в экономике
	информацию о состоянии рынка труда
	показатели статистики рынка труда
3.2	Уметь:
	сочетать принципы развития организации и государства
	проводить анализ показателей состояния рынка труда
	использовать тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда
3.3	Владеть:
	знанием базовых принципов развития экономики
	методами сбора информации о рынке труда
	анализом показателей состояния рынка труда

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" видом промежуточной аттестации является Зачет

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоёмкость дисциплины "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.

Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Особенности формирования рынка труда в современных условиях						
1.1. Рынок труда. /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4		
1.1. Рынок труда. /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.1. Рынок труда. /Ср/	6	4	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.2. Функционирование рынка труда /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.2. Функционирование рынка труда /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.2. Функционирование рынка труда /Ср/	6	4	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.3Характеристика рабочей силы /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.3Характеристика рабочей силы /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.3Характеристика рабочей силы /Ср/	6	6	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.4. Регулирование социально-трудовых отношений /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

1.4. Регулирование социально-трудовых отношений /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
1.4. Регулирование социально-трудовых отношений /Ср/	6	4	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Раздел 2. Заработная плата и занятость на рынке труда.						
2.1.Заработная плата /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.1.Заработная плата /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.1.Заработная плата /Ср/	6	4	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.2. Занятость населения и ее регулирование /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.2. Занятость населения и ее регулирование /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.2. Занятость населения и ее регулирование /Ср/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.3. Безработица /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	

2.3. Безработица /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.3. Безработица /Ср/	6	4	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4. Социальная защита безработных /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4. Социальная защита безработных /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
Тема 2.4. Социальная защита безработных /Ср/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.5. Профсоюзы и социальное партнерство /Лек/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.5. Профсоюзы и социальное партнерство /Сем зан/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
2.5. Профсоюзы и социальное партнерство /Ср/	6	2	ПКс-3.5; ПКс-3.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	0	
/Конс/	6	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции

(Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

3.3 Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Л. С. Ляхова, Е. Н. Лошинская	Рынок труда и управление занятостью: Конспект лекций (89 с.)	,
Л1.2	Л. С. Ляхова, Е. Н. Лошинская	Рынок труда и управление занятостью: конспект лекций для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной формы обучения (95 с.)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
Л1.3	Поварич И. П., Поварич М. Д., Кузнецова Т. А.	Рынок труда : учебное пособие (291 с)	Кемерово : КемГУ, 2019
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Меньшикова, О. И.	Рынок труда и занятость населения : учебное пособие (180 с.)	Москва : Московский гуманитарный университет, 2015
Л2.2	Бажутин, И. С.	Рынок труда : учебное пособие (172 с.)	Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017
Л2.3	Калошина, Т. Б., Черепанов, А.В.	Рынок труда : учебно-практическое пособие (265 с.)	Новосибирск : Золотой колос, 2019
3. Методические разработки			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Баранник Ю.Г.	Теория рынка труда и социально-трудовых отношений: Конспект лекций для обучающихся 1 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/заочной форм обучения (50)	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"		
Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru
4.3. Перечень программного обеспечения		
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: - Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.) - 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License) - AIMP (лицензия LGPL v.2.1) - STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use) - GIMP (лицензия GNU General Public License) - Inkscape (лицензия GNU General Public License).		
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы		
Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/statistic Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: https://rostrud.gov.ru/ КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL: https://classinform.ru/ Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: http://okpdr.ru/ Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: http://bizlog.ru/eks/ Журнал «КСК эксперт». – URL: https://journal.ksk.expert/ Журнал «Управление персоналом» ». – URL: https://www.top-personal.ru/ «Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: https://www.kdelo.ru/		
4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины		
Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий: рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.		

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания
- Количественные и качественные характеристики населения. - Трудовые ресурсы. - Экономически активное население. - Занятое население. - Безработное население. - Виды и формы занятости. - Экономически неактивное население. - Воспроизводство населения и ресурсов для труда. - Миграция населения. - Социально-экономические последствия миграции населения. - Понятие и основные элементы рынка труда. - Конъюнктура рынка труда. - Функции рынка труда и политика занятости. - Особенности рынка труда. - Модели рынка труда в зависимости от характера формирования ставок заработной платы. - Модели рынка труда в зависимости от степени вмешательства государства. - Особенности японской, американской и шведской моделей рынка труда. - Сегментация рынка труда. - Типы, формы и разновидности рынка труда.

20. Внешний и внутренний рынок труда.
21. Открытый и скрытый рынок труда.
22. Формальный и неформальный рынок труда.
23. Причины и последствия безработицы.
24. Виды и формы безработицы.
25. Порядок и условия признания граждан безработными.
26. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы.
27. Активная и пассивная государственная политика занятости.
28. Основные направления регулирования занятости в России.
29. Гибкие формы занятости.
30. Особенности российской модели рынка труда.
31. Тенденции занятости населения в Российской Федерации.
32. Федеральные и региональные программы обеспечения занятости населения.
33. Проблемы согласования интересов субъектов регионального рынка труда.
34. Этапы разработки региональных программ занятости населения
35. Структура типовой программы занятости населения.
36. Инфраструктура рынка труда.
37. Государственная служба занятости.
38. Негосударственные структуры содействия занятости

5.2. Темы письменных работ

- Темы докладов и рефератов 1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
 3. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
 4. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
 5. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
 6. Современные особенности миграционных связей России.
 7. Участие России в международном рынке труда.
 8. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
 9. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
 10. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
 11. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
 12. Социальная поддержка безработных и ее основные методы.
 13. Государственная политика занятости в России.
 14. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
 15. Система социальной защиты и ее основные элементы.
 16. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.
 17. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
 18. Работник и его инициатива на рынке труда.
 19. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
 20. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
 21. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом и подразделений государственной службы занятости.
 22. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
 23. Взаимосвязь миграции населения, формирования и использования трудового потенциала общества.
 24. Виды и формы занятости населения.
 25. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
 26. Движение населения и его виды.
 27. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

- Выступление на семинарском занятии
- Выступление с докладом
- Выступление с рефератом

Участие в обсуждении вопросов
Ответы на контрольное задание
Ответы на тестовые вопросы

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю)

«Теория рынка труда и социально-трудовые отношения»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк

2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория рынка труда и социально-трудовые отношения» для обучающихся 3 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения

Автор,

разработчик: доцент, канд. экон. наук, доцент Баранник Ю.Г.

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

управления персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры от

06.03.2024г.

№ 10

дата

Заведующий кафедрой

(подпись)

_____ А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.

ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине «Теория рынка труда и социально-трудовые отношения»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Вариативная часть Б1.В.ДВ.01.02
Формы контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет)
Показатели	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	6
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная работа:	38
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Самостоятельная работа	32
Консультация	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор Компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКс-3: Способен собирать и анализировать внутреннюю и внешнюю информацию по рынку труда; осуществлять маркетинг персонала, проводить сбор и анализ информации о рынке труда (в том числе в соответствии с картой поиска кандидатов), о спросе и предложении, цене рабочей силы, тенденциях развития внутреннего и внешнего рынков труда, рассчитывать систему показателей статистики рынка труда, оценивать конкурентоспособность организации в области подбора и привлечения персонала, осуществлять кадровый аудит, и консалтинг	ПКс-3.5: Знает и понимает сущность функций, элементов и уровней инфраструктуры рынка труда, специфику деятельности организаций и учреждений, представляющих инфраструктуру рынка труда	Знать: - показатели рынка труда	ПКс-3.5, 3-1
		- тенденции развития внутреннего рынка труда	ПКс-3.5, 3-2
		- тенденции развития внешнего рынка труда	ПКс-3.5, 3-3
		Уметь: - использовать показатели рынка труда	ПКс-3.5, У-1
		- анализировать тенденции развития внутреннего рынка труда	ПКс-3.5, У-2
		- анализировать тенденции развития внешнего рынка труда	ПКс-3.5, У-3
		Владеть: - анализом показателей статистики рынка труда	ПКс-3.5, В-1
		- знаниями тенденций развития внутреннего рынка труда	ПКс-3.5, В-2
		- знаниями тенденции развития внешнего рынка труда	ПКс-3.5, В-3
	ПКс-3.6: Применяет на практике знания о гибкости, сегментации и типизации рынка труда	Знать: - состояние рынка труда; - сегменты рынка труда; - типы рынка труда	ПКс-3.6 3-1 ПКс-3.6 3-2 ПКс-3.6 3-3
		Уметь: - разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала;	ПКс-3.6 У-1 ПКс-3.6 У-2

		- определять потребность в трудовых ресурсах; - консультировать руководство по вопросам обеспечения персоналом	ПКс-3.6 У-3
		Владеть:	
		- методами привлечения персонала; - использованием критериев подбора и расстановки персонала; - процедурами профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности.	ПКс-3.6 В-1 ПКс-3.6 В-2 ПКс-3.6 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Особенности формирования рынка труда в современных условиях				
1	Тема 1.1. Рынок труда.	6	ПКс-3.5, 3-1 ПКс-3.5, 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Функционирование рынка труда	6	ПКс-3.5, 3-1 ПКс-3.5, 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3 Характеристика рабочей силы	6	ПКс-3.6 3-1 ПКс-3.6 3-2 ПКс-3.6 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4. Регулирование социально-трудовых отношений	6	ПКс-3.6 3-1 ПКс-3.6 3-2 ПКс-3.6 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение),

5	Тема 1.5. Субъекты социально-трудовых отношений	6	ПКс-3.6 З-1 ПКс-3.6 З-2 ПКс-3.6 З-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
6	Тема 1.6. Заработная плата	6	ПКс-3.6 В-1 ПКс-3.6 В-2 ПКс-3.6 В-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
Раздел 2. Регулирование рынка труда.				
7	Тема 2.1. Занятость населения и ее регулирование	6	ПКс-3.6 У-1 ПКс-3.6 У-2 ПКс-3.6 У-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 2.2.. Безработица	6	ПКс-3.5, В-2 ПКс-3.5, В-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 2.3. Социальная защита безработных	6	ПКс-3.6 У-1 ПКс-3.6 У-2 ПКс-3.6 У-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

РАЗДЕЛ 2.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (бально-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания									
		СЗ			Всего за тему	КЗР	СР	ИЗ		
	ЛЗ	УО	ТЗ	РЗ						
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	10	10	2		
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6					
Р.1.Т.1.3	1	1	1	3	6					
Р.2.Т.1.4	1	1	1	3	6	10		10	2	
Р.2.Т.1.5	1	1	1	3	6					
Р.2.Т.1.6	1	1	1	3	6					
Р.3.Т.2.1	1	1	1	3	6	10			10	2
Р.3.Т.2.2	1	1	1	3	6					
Р.3.Т.2.3	1	1	1	3	6					
Итого: 1006	9	9	9	27	54	30	10			6

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

2.2. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы вначале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

Оценка «хорошо» – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
Раздел 1. Основы формирования моделей управления персоналом		
1	Тема 1.1. Рынок труда.	1. Понятия «рынок» и «рынок труда». История формирования теории рынка труда 2. Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура. 3. Основные характеристики развитости рынка труда.
2	Тема 1.2. Функционирование рынка труда	1. Особенности функционирования рынка труда. 2. Модели рынка труда. 3. Национальные модели рынков труда
3	Тема 1.3 Характеристика рабочей силы	1. Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы. 2. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования
Раздел 2. Регулирование рынка труда		

4	Тема 1.4. Регулирование социально-трудовых отношений	1. Законодательное регулирование трудовых отношений. 2. Отношения наемного персонала и собственников-предпринимателей. 3. Роль общественных организаций в регулировании трудовых отношений.
5	Тема 1.5. Субъекты социально-трудовых отношений	1. Трудовой коллектив как главный носитель социальных отношений. 2. Трудовой коллектив – главный выразитель социальных потребностей. 3. Руководящие органы как регулятор социально-трудовых отношений.
6	Тема 1.6. Заработная плата	1. Основа заработной платы. 2. Виды заработной платы. 3. Формы заработной платы.
Раздел 2. Регулирование рынка труда		
7	Тема 2.1. Занятость населения и ее регулирование	1. Основные определения и характеристики населения. 2. Трудовое население – его градация. 3. Модели занятости населения.
8	Тема 2.2. Безработица	1. Сущность безработицы. 2. Источники безработицы. 3. Виды безработицы.
9	Тема 2.3. Социальная защита безработных	1. Роль предприятий в социальной защите населения. 2. Уровни социальной защиты населения. 3. Формы социальной защиты безработных. 4. Роль государства в социальной защите населения.

2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Экономическая теория».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Выберите верный ответ на вопрос

1 Социально-трудовые отношения - это:

- 1) объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, направленная регулировать качество трудовой жизни;
- 2) объективно существующую взаимосвязь между объектами социально-трудовых отношений, направленный на повышение эффективности деятельности;
- 3) объективно существующая взаимодействие между предметами социально-трудовых отношений по поводу повышения оплаты труда;
- 4) объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, направленные на увеличение численности работников

2 Структурных составляющими социально-трудовых отношений не выступают:

- 1) субъекты и уровни социально-трудовые отношения;
- 2) предметы социально-трудовых отношений;
- 3) уровне социально-трудовых отношений;
- 4) методы социально-трудовых отношений

3 К субъектов социально-трудовых отношений не относят:

- 1) наемных работников;
- 2) работодателей;
- 3) профсоюзы;
- 4) государство

4 Наемный работник - это гражданин:

- 1) заключил трудовой договор с работодателем или руководителем предприятия;
- 2) выполняет общественно полезный труд;
- 3) несет ответственность перед предприятием;
- 4) заключил трудовое соглашение об осуществлении предпринимательской деятельности

5 Групповой уровень социально-трудовых отношений отвечает отношениям между:

- 1) профсоюзом и работодателем;
- 2) профсоюзом и объединением работодателей;
- 3) профсоюзом и работниками;
- 4) профсоюзом и объединением работников

6 Предметом социально-трудовых отношений являются:

- 1) субъекты социально-трудовых отношений;
- 2) общая ответственность людей в социально-трудовых отношениях;
- 3) государство;
- 4) профсоюза

7 Жизненный цикл человека не охватывает:

- 1) период поиска работы;
- 2) период от рождения до окончания школы;

- 3) период поступления на работу;
- 4) период трудовой жизни и старости

8 В основных принципов формирования и функционирования социально-трудовых отношений не относятся

- 1) принципы равенств и неравенств прав и возможностей субъектов социально-трудовых отношений;
- 2) принципы солидарности, конфликта и дискредитации;
- 3) принципы патернализма и социального партнерства;
- 4) принципы справедливости и легирования

9 Принципы конфликта предполагает:

- 1) случай обострения противоречий в трудовых отношениях;
- 2) добровольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений;
- 3) преобладающую роль государства в социально-трудовых отношениях;
- 4) активные позиции субъектов социально-трудовых отношений при защите своих прав

10 Дискриминация не допускается при:

- 1) наем на работу;
- 2) выбора профессии;
- 3) распределения прибыли;
- 4) оплаты труда

11 Принцип патернализма предполагает:

- 1) полную регламентацию государством социально-трудовых отношений;
- 2) преобладающую роль государства в социально-трудовых отношениях;
- 3) произвольное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений;
- 4) активные позиции субъектов социально-трудовых отношений при защите своих интересов

12 Основные факторы, влияющие на формирование и развитие социально-трудовых отношений:

- а) социальная политика;
- б) глобализация экономики;
- в) развитие общественного труда и производства;
- г) все ответы правильные

13 Социальная политика - это:

- а) уровень форм и функционирования социально-трудовых отношений;
- б) фактор формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- в) принцип формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- г) предмет формирования социально-трудовых отношений

14 Глобализация экономики цех

- а) фактор формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- б) уровень формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- в) принцип формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- г) предмет формирования социально-трудовых отношений

15 Развитие общественного труда и производства - это:

- а) уровень формирования и функционирования социально-трудовых отношений;

- б) принцип формирования и функционирования социально-трудовых отношений;
- в) предмет функционирования социально-трудовых отношений;
- г) фактор формирования и функционирования социально-трудовых отношений

16 Социальную защиту в отличие от социальной поддержки:

- а) обеспечивает социальную защищенность нетрудоспособного населения и социально уязвимых слоев трудоспособного населения;
- б) обеспечивает социальную защищенность всем категориям населения;
- в) обеспечивает социальную защищенность наемной рабочей силе;
- г) обеспечивает социальную защищенность граждан, попавших в экстремальную ситуацию

17 Социальная помощь - это:

- а) система мер, касающихся экономически активного населения;
- б) система мер, касающихся нетрудоспособного населения;
- в) система мер, касающихся всего населения;
- г) система мер, касающихся уязвимых слоев трудоспособного населения

18 Программно-нормативная регламентация включает:

- а) определенные границы, в которых осуществляют свою деятельность субъекты социально-трудовых отношений;
- б) перечень трудовых соглашений, в рамках которых осуществляют свою деятельность субъекты социально-трудовых отношений;
- в) совокупность программ развития и функционирования рынка труда;
- г) систему балансов трудовых ресурсов

19 Целью социальной политики являются:

- а) повышение уровня и качества жизни населения;
- б) предоставление трудоспособному лицу возможностей, которые позволят ей своим трудом обеспечить благосостояние семьи;
- в) предоставление трудоспособному лицу возможностей формирования накоплений и их эффективного инвестирования;
- г) все ответы правильные

20 Социальная политика как одно из направлений программно-нормативной регламентации предусматривает:

- а) регламентацию перемещения рабочей силы;
- б) пенсионное обеспечение, социальное страхование, медицинское страхование;
- в) выплате пособия;
- г) регистрацию безработных, профессионально-учебные мероприятия по предупреждению безработицы

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
2	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют

ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ

ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вариант 1.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Понятие «безработица». Наиболее эффективные пути её сокращения.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды 1 и 2 групп – 1,2 млн. чел., работающие подростки – 0,1 млн. чел., работающие пенсионеры – 4,5 млн. чел.

Определить численность трудовых ресурсов.

Вариант 2.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос.

Причины миграции населения.

Задание 2. Выполнить практическое задание

Рассчитать уровень зарегистрированной безработицы, исходя из таких данных: количество трудовых ресурсов в области – 400 тыс. чел., численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте – 1360 тыс. чел., численность безработных, зарегистрированных в государственной службе занятости – 40,8 тыс. чел.

Задание 3.

Численность населения трудоспособного возраста составляет 650 тыс. человек. Общественной трудом было занято 40 тыс. пенсионеров и 9 тыс. подростков. Численность инвалидов I и II групп – 18 тыс. человек.

Определить численность трудовых ресурсов на начало и конец года, а также коэффициент механического прироста населения, средний темп роста и прироста населения, если в течение года достигли трудоспособного в возрасте 15 тыс. человек, стали инвалидами 740 человек, умерло в трудоспособном возрасте 430 человек, достигших пенсионного возраста 35 тыс. человек, продолжают работать 5 тыс. пенсионеров. На постоянное место жительства приехали 12 тыс. лиц, а выехали – 16 тыс. человек в трудоспособном возрасте. Сделать выводы.

Задание 4.

На начало года численность населения города составила 320 тыс. человек. В течение года родилось 11,5 тыс. детей, а умерло 8,2 тыс. человек. В город приехали 8,5 тыс. человек, а выехали 5,8 тыс. человек. А среднегодовые численности населения мужчины составляют 45% в общей численности женщин в возрасте 15 - 49 лет – 42 %.

2.4. Рекомендации по оцениванию эссе (рефератов, докладов, сообщений).

Максимальное количество баллов	Критерии
3	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему, содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Обучающийся знает и владеет навыками самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с

	пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
2	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся, если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ЭССЕ (РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ) ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Определение понятию «социально-трудовые отношения».
2. Основные элементы регулирования социально-трудовых отношений.
3. Дать краткую характеристику субъектам социально-трудовых отношений.
4. Дать определение каждому из уровней социально-трудовых отношений.
5. Факторы формирования социально-трудовых отношений в организации.
6. Основные методы взаимодействия субъектов социального партнерства.
7. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.
8. Сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере.
9. Типы и виды конфликтов.
10. Основные способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере.
11. Понятие, сущность и особенности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений
12. Международная практика регулирования социально-трудовых отношений.
13. Особенности регулирования социально-трудовых отношений на малых предприятиях.
14. Анализ качества коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- 1 Сущность социально-трудовых отношений.
- 2 Структуру системы социально-трудовых отношений
- 3 Отличие между сторонами и субъектами социально-трудовых отношений.
- 4 Какие есть группы субъектов социально-трудовых отношений?
- 5 Виды социально-трудовых отношений
- 6 Предметы социально-трудовых отношений
- 7 На какие уровни делятся социально-трудовые отношения?
- 8 Типы социально-трудовых отношений.
- 9 Основные принципы формирования системы социально-трудовых отношений.
- 10 Отличие принципов: патернализма, партнерства, субсидарности.
- 11 Сущность методов регулирования социально-трудовых отношений
- 12 Какие основные факторы влияют на формирование и регулирование социально-трудовых отношений?
- 13 Особенности социальной политики как фактора регулирования социально-трудовых отношений
- 14 Названия основных субъектов социальной политики
- 15 Что является объектом социальной политики?
- 16 Система социальной защиты
- 17 Сущность государственных социальных гарантий.
- 18 Охарактеризуйте роль глобализации как фактора регулирования социально-трудовых отношений
19. Роль гуманизации труда в совершенствовании социально-трудовых отношений
20. Нетрадиционные подходы к совершенствованию социально-трудовых отношений
21. Социально-трудовые отношения как фактор развития трудового потенциала
22. Участие государства в регулировании социально-трудовых отношений