

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

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

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор



Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.02.02 "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений"

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк
2023

Составители:
канд. экон. наук, доцент

Ю.Г. Баранник

Рецензент:
канд. экон. наук, доцент

А.А. Киселёва

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

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

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

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

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 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 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 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)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ	
Цель изучения учебной дисциплины «Теория рынка труда и социально-трудовых отношений»: обеспечить системное представление обучающегося о задачах, функциях, роли и месте рынка труда, осуществляемого службами управления персоналом, в системе управления организацией.	
1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	
изучить сущность рынка труда; изучить содержание рынка труда; знать структуру рынка труда; знать элементы рынка труда и их назначение; знать субъекты и объекты рынка труда	
<i>1.3.2. Дисциплина "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-1.5: Знает и понимает сущность функций, элементов и уровней инфраструктуры рынка труда, специфику деятельности организаций и учреждений, представляющих инфраструктуру рынка труда</i>	
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:	
<i>ПК-6.8: Применяет на практике знания о гибкости, сегментации и типизации рынка труда</i>	
Знать:	
Уровень 1	знаниями экономики труда,
Уровень 2	нормы труда,
Уровень 3	бюджет на организацию труда персонала,
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
<i>В результате освоения дисциплины "Теория рынка труда и социально-трудовых отношений"</i>	
3.1	Знать:
	сущность функций инфраструктуры рынка труда

	специфику деятельности организаций и учреждений, представляющих инфраструктуру рынка труда
	бюджет на организацию труда персонала
3.2 Уметь:	
	проводить сбор и анализ информации о рынке труда
	рассчитывать систему показателей статистики рынка труда,
	разрабатывать и внедрять нормы труда
3.3 Владеть:	
	информацией о рынке труда
	анализа спроса и предложения, цене рабочей силы
	разрабатывать и внедрять нормы 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 3 зачётные единицы, 108 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. Раздел 1. Особенности формирования рынка труда в современных условиях						
Тема 1.1. Рынок труда. /Лек/	6	2			0	
Тема 1.1. Рынок труда. /Сем зан/	6	4			0	
Тема 1.1. Рынок труда. /Ср/	6	6			0	
Тема 1.2. Функционирование рынка труда /Лек/	6	2			0	

Тема 1.2. Функционирование рынка труда /Сем зан/	6	4			0	
Тема 1.2. Функционирование рынка труда /Ср/	6	4			0	
Тема 1.3Характеристика рабочей силы /Лек/	6	2			0	
Тема 1.3Характеристика рабочей силы /Сем зан/	6	4			0	
Тема 1.3Характеристика рабочей силы /Ср/	6	4			0	
Раздел 2. Раздел 2. Регулирование рынка труда						
Тема 2.1. Регулирование социально-трудовых отношений /Лек/	6	2			0	
Тема 2.1. Регулирование социально-трудовых отношений /Сем зан/	6	4			0	
Тема 2.1. Регулирование социально-трудовых отношений /Ср/	6	6			0	
Тема 2.2. Субъекты социально-трудовых отношений /Лек/	6	2			0	
Тема 2.2. Субъекты социально-трудовых отношений /Сем зан/	6	4			0	
Тема 2.2. Субъекты социально-трудовых отношений /Ср/	6	6			0	

Тема 2.3.Заработная плата /Лек/	6	2			0	
Тема 2.3.Заработная плата /Сем зан/	6	4			0	
Тема 2.3.Заработная плата /Ср/	6	8			0	
Раздел 3. Раздел 3. Заработная плата и занятость на рынке труда.						
Тема 3.1. Занятость населения и ее регулирование /Лек/	6	2			0	
Тема 3.1. Занятость населения и ее регулирование /Сем зан/	6	4			0	
Тема 3.1. Занятость населения и ее регулирование /Ср/	6	6			0	
Тема 3.2.. Безработица /Лек/	6	2			0	
Тема 3.2.. Безработица /Сем зан/	6	4			0	
Тема 3.2.. Безработица /Ср/	6	6			0	
Тема 3.3. Социальная защита безработных /Лек/	6	2			0	
Тема 3.3. Социальная защита безработных /Сем зан/	6	4			0	

Тема 3.3. Социальная защита безработных /Ср/	6	6			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 видеofilмов. 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

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.

Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.

Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение:

Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»;

ПО «Microsoft Office 2010»;

Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox». « Internet Explore»;

ПО «Антивирус Касперского».

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Официальный сайт Государственной Думы РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-sovet.su/>

Главбух РФ: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://gb-dnr.com/>

Государственная информационная система нормативных правовых актов РФ: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gisnra-dnr.ru/>

РФ консалтинг: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] –Режим доступа: <http://dnr-consulting.com/>

Законодательство РФ. Отчетность, формы и бланки: Электронно-информационное издание [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://da-info.pro/documents/nalogi-i-hozajstvennaa-deatelnost>

TAX CONSULT. Бухгалтерия Донецк: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.taxconsult.pro>

Бухгалтер 911: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://buhgalter911.com/>

Все о бухгалтерском учёте: профессиональная газета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vobu.com.ua>

Дебет-кредит: бухгалтерский портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dtk.com.ua/>

Международный бухгалтерский учёт: научный журнал [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyu-buhgalterskiy-uchet>

<http://cyberleninka.ru/journal/n/mezhdunarodnyu-uchet>

eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>

Методология бухгалтерского учёта от Риммы Грачёвой: авторский сайт [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://buhlabaz.ru/>

Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>

Сборник научных работ ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/>

Учебно-методические материалы ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://unilib.dsum.internal/>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNU LGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape

от 1Cfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для зачета

- 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

5.2. Темы письменных работ

Типовые контрольные задания

1. Контрольная работа

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.

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 %.

Тестовые задания

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 сСруктурных 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:

- 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 отношениях;
- 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;

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) регистрации безработных, профессионально-учебные мероприятия по трудоустройству безработных.

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

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

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения 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 технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

2. Контрольное задание
4. Доклад сообщение
5. Устный ответ

Описание основных форм работы на семинаре:

Коллоквиум - беседа, имеющая целью доказать что либо. Проводится на определенную тему.

Контрольное задание - формой проверки оценивания знаний полученных ранее при изучении темы. Проводится как в устной так и письменной форме в виде ответов на вопросы.

Расчетная работа - это самостоятельно выполненное расчетное исследование той или иной проблемы, которое соответствует расчетным принципам, имеет определенную структуру, содержит результаты собственного поиска, собственные выводы. Проводится по определенной теме.

Доклад сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Тесты - система формализованных заданий, по результатам выполнения которых можно судить об уровне развития определённых качеств испытуемого, а также о его знаниях, умениях и навыках. Проводится по определенной теме или по итогу изучения раздела.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем; изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе; выполнение индивидуальных заданий (письменно); подготовка к контрольным работам и тестированию; подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений. Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы зачета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам сдачи экзамена.

1. Устный ответ.
2. Доклад, сообщение.
3. Обсуждение ответов
4. Контрольное задание
5. Ответы на тесты

**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
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Теория рынка труда и социально-трудовые отношения» для обучающихся 2 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 Ю.Г.Баранник

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от 24.04.23 № 12
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»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.ДВ.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)	3
Семестр	6
Общая трудоемкость (академ. часов)	108
Аудиторная работа:	54
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	36
Самостоятельная работа	52
Консультация	2
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет

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

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемент
ПК-1: Способен 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	ПК-1.5: Знает и понимает сущность функций, элементов и уровней инфраструктуры рынка труда, специфику деятельности организаций и учреждений, представляющих инфраструктуру рынка труда	Знать:	
		-сущность функций инфраструктуры рынка труда	ПК-1 3-1
		- элементы рынка труда	ПК-1 3-2
		- специфику деятельности организаций и учреждений, представляющих инфраструктуру рынка труда	ПК-1 3-3
		Уметь:	
		-осуществлять маркетинг персонала; - проводить сбор и анализ информации о рынке труда - рассчитывать систему показателей статистики рынка труда,	ПК-1 У-1 ПК-1 У-2 ПК-1 У-3
		Владеть:	
	-способами осуществлять маркетинг персонала; - информацией о рынке труда; - способами анализа спроса и предложения, цене рабочей силы.	ПК-1 В-1 ПК-1 В-2 ПК-1 В-3	
ПК-6: Способен применять на практике знания экономики труда, организации труда и рабочего места, разрабатывать и внедрять нормы труда, осуществлять планирование и анализ использования рабочего времени, организации рабочих мест, оптимизации	ПК-6.8: Применяет на практике знания о гибкости, сегментации и типизации рынка труда	Знать:	
		- экономику и организацию труда; - трудовые показатели; - анализ трудовых показателей	ПК-6 3-1 ПК-6 3-2 ПК-6 3-3
		Уметь:	
		-применять на практике знания экономики; - применять на практике знания организации труда;	ПК-6 У-1 ПК-6 У-2

норм труда, формировать бюджет на организацию труда персонала, организовывать групповую работу на основе знаний принципов формирования команды		- проводить анализ трудовых показателей.	ПК-6 У-3
		Владеть:	
		-умением формировать бюджет на организацию труда; - определять эффективность организации труда; - определять эффективность нормирования труда.	ПК-6 В-1 ПК-6 В-2 ПК-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.	4	ПК-1 3-1 ПК-1 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Функционирование рынка труда	4	ПК-1 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3 Характеристика рабочей силы	4	ПК-6 3-1 ПК-6 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
Раздел 2. Регулирование рынка труда				
4	Тема 2.1. Регулирование социально-трудовых отношений	4	ПК-6 3-1 ПК-6 3-2 ПК-6 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение),
5	Тема 2.2. Субъекты социально- трудовых отношений	4	ПК-1 У-1 ПК-1 У-2 ПК-1 У-3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

6	Тема 2.3.Заработная плата	4	ПК-6 З-2 ПК-6 У-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
Раздел 3. Заработная плата и занятость на рынке труда.				
7	Тема 3.1. Занятость населения и ее регулирование	4	ПК-1 В-2 ПК-1 В-3 ПК-6 З-2 ПК-6 З-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 3.2.. Безработица	4	ПК-1 В-2 ПК-1 В-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 3.3. Социальная защита безработных	4	ПК-6 В-1 ПК-6 В-2 ПК-6 В-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							
	ЛЗ	СЗ			Всего за тему	КЗР	СР	ИЗ
		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.2.1	1	1	1	3	6	10	10	2
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.3	1	1	1	3	6			
Р.3.Т.3.1	1	1	1	3	6	10	10	2
Р.3.Т.3.2	1	1	1	3	6			
Р.3.Т.3.3	1	1	1	3	6			
Итого: 100б	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	<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуальному/ фронтальному устному опросу по темам дисциплины</i>
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 2.1. 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 2.2. 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 2.3.Заработная плата	1. Основа заработной платы. 2. Виды заработной платы. 3. Формы заработной платы.
Раздел 2. Заработная плата и занятость на рынке труда.		
7	Тема 3.1. Занятость населения и ее регулирование	1. Основные определения и характеристики населения. 2. Трудовое население – его градация. 3. Модели занятости населения.
8	Тема 3.2. Безработица	1. Сущность безработицы. 2.Источники безработицы. 3. Виды безработицы.
9	Тема 3.3. 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 исказившие 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 навыком 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 Название основные субъекты 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

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.02.02 «Теория рынка труда и социально-трудовых отношений»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»
Составитель: Баранник Ю.Г., канд. экон. наук, доцент
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Теория рынка труда и социально-трудовых отношений» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Теория рынка труда и социально-трудовых отношений» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:
Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент



А.А. Киселева