

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.02.01      "Инфраструктура рынка труда"**

**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) "Инфраструктура рынка труда" 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 Сталник 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 Сталник 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

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<i>1.3.2. Дисциплина "Инфраструктура рынка труда" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<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:	
<b>Уровень 1</b>	сущность инфраструктуры рынка труда
<b>Уровень 2</b>	уровни инфраструктуры рынка труда
<b>Уровень 3</b>	организации и учреждения инфраструктуры рынка труда
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	осуществлять маркетинг персонала,
<b>Уровень 2</b>	проводить сбор и анализ информации о рынке труда
<b>Уровень 3</b>	рассчитывать систему показателей статистики рынка труда
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками осуществлять маркетинг персонала
<b>Уровень 2</b>	умением проводить сбор и анализ информации о рынке труда
<b>Уровень 3</b>	навыками проведения кадрового аудита и консалтинга
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-6.8: Применяет на практике знания о гибкости, сегментации и типизации рынка труда</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	сегменты рынка труда
<b>Уровень 2</b>	типы рынка труда
<b>Уровень 3</b>	бюджет на организацию труда персонала
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	применять на практике знания о гибкости и сегментации рынка труда
<b>Уровень 2</b>	разрабатывать и внедрять нормы труда
<b>Уровень 3</b>	осуществлять планирование и анализ использования рабочего времени
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	методами разработки и внедрения норм труда
<b>Уровень 2</b>	формами организации групповой работы на основе знаний принципов формирования команды
<b>Уровень 3</b>	знаниями норм труда
<b>В результате освоения дисциплины "Инфраструктура рынка труда" обучающийся должен:</b>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	сущность инфраструктуры рынка труда
	уровни инфраструктуры рынка труда;
	бюджет на организацию труда персонала;
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	проводить сбор и анализ информации о рынке труда
	разрабатывать и внедрять нормы труда
	проводить сбор и анализ информации о рынке труда

<b>3.3 Владеть:</b>
проводить сбор и анализ информации о рынке труда
разработки и внедрения норм труда
групповой работы на основе знаний принципов формирования команды
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>
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.
<b>Промежуточная аттестация</b>
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 "Инфраструктура рынка труда" видом промежуточной аттестации является Зачет

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Инфраструктура рынка труда" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетен- ции	Литература	Инте ракт.	Примечание

## РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

--

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

<b>4.1. Рекомендуемая литература</b>
<b>4.3. Перечень программного обеспечения</b>
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:
<b>4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>
<b>4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

<b>5.1. Контрольные вопросы и задания</b>
<b>5.2. Темы письменных работ</b>
<b>5.3. Фонд оценочных средств</b>
Фонд оценочных средств дисциплины "Инфраструктура рынка труда" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".
Фонд оценочных средств дисциплины "Инфраструктура рынка труда" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.
<b>5.4. Перечень видов оценочных средств</b>

## **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.

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 учебной дисциплине (модулю) «Инфраструктура рынка труда»**

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

Донецк  
2023

Фонд оценочных средств учебной дисциплины «Инфраструктура рынка труда» для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом и экономика труда (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной / заочной форм обучения

Разработчик(и): доцент, канд. экон. наук, доцент Ю.Г.Баранник  
должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании наименование кафедры  
кафедры Управление персоналом и экономика труда

Протокол заседания кафедры от 24.04.23 № 12

Заведующий кафедрой  дата А.М.Стадник  
(подпись) (инициалы, фамилия)

## РАЗДЕЛ 1.

### ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине «Инфраструктура рынка труда»

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	2
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 / очно-заочная/ заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	4
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	72
<b>Аудиторная работа:</b>	36
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
<b>Самостоятельная работа</b>	34
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
УК-10: Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ПК-1.3: Анализирует показатели статистики рынка труда, тенденции развития внутреннего и внешнего рынков труда	<b>Знать:</b>	
		показатели рынка труда	УК-10 З-1
		- тенденции развития внутреннего рынка труда	УК-10 З-2
		- тенденции развития внешнего рынка труда	УК-10 З-3
		<b>Уметь:</b>	
		анализировать показатели статистики рынка труда	УК-10 У-1
		- анализировать тенденции развития внутреннего рынка труда	УК-10 У-2
		- анализировать тенденции развития внешнего рынка труда	УК-10 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		-анализом показателей статистики рынка труда	УК-10 В-1
		- - знаниями тенденций развития внутреннего рынка труда	УК-10 В-2
		- знаниями тенденции развития внешнего рынка труда	УК-10 В-3

	ПК-1.5: Применяет современные технологии поиска и привлечения кандидатов, составляет и корректирует карту поиска кандидатов	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технологии поиска и привлечения кандидатов;</li> <li>- карту поиска кандидатов;</li> <li>- обеспеченность организации персоналом</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать технологии поиска и привлечения кандидатов;</li> <li>- составлять карту поиска кандидатов;</li> <li>- привлекать персонал</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями поиска и привлечения кандидатов;</li> <li>- умением составлять карту поиска кандидатов;</li> <li>- использованием средств привлечения персонала.</li> </ul>	<p>УК-10 З-1</p> <p>УК-10 З-2</p> <p>УК-10 З-3</p> <p>УК-10 У-1</p> <p>УК-10 У-2</p> <p>УК-10 У-3</p> <p>УК-10 В-1</p> <p>УК-10 В-2</p> <p>УК-10 В-3</p>
ПК-2: Способен разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации, определять потребность в трудовых ресурсах, выбирать оптимальные способы и методы привлечения персонала, осуществлять найм персонала, разработку и	ПК-2.4: Информировать и консультирует руководство по вопросам обеспечения персоналом	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру персонала;</li> <li>- обеспеченность персоналом;</li> <li>- перспективы персонала</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- составлять структуру персонала;</li> <li>- формы обеспеченности персоналом</li> <li>- использовать персонал.</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знаниями структуры персонала;</li> <li>- перспективами развития персонала; - информацией о персонале.</li> </ul>	<p>ПК-2 З-1</p> <p>ПК-2 З-2</p> <p>ПК-2 З-3</p> <p>ПК-2 У-1</p> <p>ПК-2 У-2</p> <p>ПК-2 У-3</p> <p>ПК-2 В-1</p> <p>ПК-2 В-2</p> <p>ПК-2 В-3</p>

внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, составлять профиль должности			
--	--	--	--

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
<b>Раздел 1. Основные элементы инфраструктуры рынка труда:</b>				
1	Тема 1.1. Понятие инфраструктуры рынка труда	4	УК-10. 3-1 УК-10. 3-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Функции инфраструктуры рынка труда	4	УК-10 3-1,ПК-2, 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3.Основные элементы инфраструктуры	4	УК-10 3-1,ПК-2, 3-1	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 1.4. Типы обеспеченности экономики инфраструктурой	4	УК-10 3-3, ПК-2 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение),
5	Тема 1.5. Уровни инфраструктуры	4	УК-10.У-1, ПК-2, В-3	Устный опрос, доклад (сообщение),

				контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 2. Инфраструктура современного рынка труда.</b>				
6	Тема 2.1. Сегментация рынка труда	4	УК-10.1, ПК-2, В-3	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 2.2 Организации и учреждения	4	УК-10.У-1, ПК-2, ПК-2 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 2.3. Типизация рынков труда	4	УК-10.3-1, ПК-2 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
9	Тема 2.4. Гибкость рынка труда	4	УК-10.У-1, ПК-2,3-1	Устный опрос, доклад (сообщение) контроль знаний по разделу (тестовые задания)

## **РАЗДЕЛ 2.**

### **ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

#### **«Инфраструктура рынка труда»**

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.

Таблица 2.1.

**Распределение баллов по видам учебной деятельности**  
(балльно-рейтинговая система) -

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	ПЗ / СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	ТЗ*	РЗ*				
<b>Р-1</b>								
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	5	2	5
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.3	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.4	1	1	1	3	6			
Р.1.Т.1.5	1	1	1	3	6			
<b>Р-2</b>						4		3
Р.2.Т.2.1	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.3	1	1	1	3	6			
Р.2.Т.2.4	1	1	1	3	6			
<b>Итого: 1006</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

\* другие с виды используемых заданий, предложенных в приложении 1

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

## **2.1. 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) дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному/письменному опросу по темам дисциплины
<b>Раздел 1. Основные элементы инфраструктуры рынка труда</b>		
1	Тема 1.1. Понятие инфраструктуры рынка труда	1. Понятие инфраструктуры рынка труда 2. Элементы инфраструктуры рынка труда 3. Основные характеристики инфраструктуры рынка труда.
2	Тема 1.2. Функции инфраструктуры рынка труда	1. Особенности функционирования инфраструктуры рынка труда 2. Функции инфраструктуры рынка труда 3. Национальные модели инфраструктуры рынка труда
3	Тема 1.3. Основные элементы инфраструктуры	1. Основные элементы инфраструктуры 2. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования. 3. Работа органов инфраструктуры.

4	Тема 1.4. Типы обеспеченности экономики инфраструктурой	1. Законодательное регулирование инфраструктуры рынка труда 2. Отношения наемного персонала и собственников-предпринимателей. 3. Роль общественных организаций в инфраструктуре рынка труда.
5	Тема 1.5. Уровни инфраструктуры	1. Уровни инфраструктуры рынка труда 2. Виды рабочей силы. 3. Руководящие органы как регулятор инфраструктуры рынка труда
<b>Раздел 2. Инфраструктура современного рынка труда.</b>		
6	Тема 2.1.Заработная плата	1. Основа заработной платы. 2. Виды заработной платы. 3. Формы заработной платы.
7	Тема 2.2. Сегментация рынка труда	1. Основные определения и характеристики населения. 2. Трудовое население – его градация. 3. Модели занятости населения.
8	Тема 2.3 Организации и учреждения	1. Сущность бирж, центров занятости и др. 2.Источники безработицы. 3. Виды безработицы.
9	Тема 2.4. Типизация рынков труда	1. Роль предприятий в привлечении персонала. 2. Уровни рынков труда. социальной защите населения. 3. Формы привлечения работников. 4. Роль государства в ликвидации безработицы.

## **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 «Инфраструктура рынка труда».

## **ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

### **Раздел 1. Основные элементы инфраструктуры рынка труда**

1. Комплекс отраслей хозяйства, обслуживающих производство, включая строительство дорог, каналов, водохранилищ, портов, мостов, аэродромов, складов, энергетических

хозяйств, транспорт, связь, водоснабжение и канализацию, образование, науку, здравоохранение - это:

- а) инфраструктура;
- б) производственная инфраструктура;
- в) социальная инфраструктура;
- г) инфраструктура рынка труда.

2. Совокупность объектов, обеспечивающих функционирование рынка труда, способствуют эффективной занятости, регулируют отношения между работодателями и работниками по поводу оплаты труда, решения трудовых конфликтов, управлением миграционными процессами в стране - это:

- а) инфраструктура;
- б) производственная инфраструктура;
- в) социальная инфраструктура;
- г) инфраструктура рынка труда.

3. Основной задачей инфраструктуры рынка труда являются:

- а) обеспечение повышения гибкости и эффективности функционирования рынка труда;
- б) распространение информации, которая, во-первых, обеспечит сокращение времени поиска вакансий безработными и необходимыми работниками предприятиями, во-вторых, будет способствовать найма работодателями работников, соответствующие их требованиям, в-третьих, которая к соизволила работникам найти рабочее место с соответствующими условие мы труда и удовлетворяющим уровнем заработной платы;
- в) профессиональное консультирование и обучение безработных новым профессиям и специальностям;
- г) развитие и рационализация финансирования мероприятий по целенаправленному развитию рынка труда и повышение уровня занятости населения.

4. Инфраструктура рынка труда относятся:

- а) государственные органы управления рынком труда страны национального, регионального и местного уровня;
- б) негосударственные учреждения содействия занятости, кадровые и профсоюзные службы хозяйствующих субъектов страны, общественные организации;
- в) законодательно-нормативная база функционирования рынка труда;
- г) система норм и методов регулирования рынка труда.

5. За подготовку и принятие законодательных актов по формированию и регулированию рынка труда отвечает:

- а) законодательная ветвь власти, представлена ;
- б) исполнительная власть, представленная в Кабинете Министров РФ;;
- в) судебные органы, к которым относятся , Верховный суд, а также Министерство юстиции;
- г) региональные звена системы управления рынком труда.

6. Центральным органом исполнительной власти по вопросам регулирования рынка труда являются:

- а) Министерство труда и социальной политики РФ;
- б) Республиканская служба занятости;
- в) Кабинет Министров РФ;
- г) профессиональные союзы.

7. Анализ и регулирования рынка труда, разработка политики занятости, изучения и прогнозирования миграции населения и социальных проблем занятости - одна из основных сфер деятельности:

- а) Министерства труда и социальной политики РФ;
- б) Государственной службы занятости;
- в) Кабинета Министров РФ;
- г) профессиональных союзов.

8. Реализацией государственной политики занятости населения, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки, трудоустройства и социальной поддержкой временно неработающих граждан занимается:

- а) Министерство труда и социальной политики РФ;
- б) Республиканская служба занятости;
- в) Кабинет Министров РФ;
- г) профессиональные союзы.

## **Раздел 2. Инфраструктура современного рынка труда.**

1. Задача обеспечения надежного функционирования областных, районных и городских систем учета, планирования и регулирования занятости населения, а также перераспределения рабочей силы с целью обеспечения предприятий необходимыми постоянными или временными кадрами, повышения эффективности их использование решает:.,

- а) Министерство труда и социальной политики РФ;
- б) Республиканская служба занятости;
- в) местные органы власти;
- г) профессиональные союзы.

2. Направления политики занятости определяются:

- а) Государственной Думой РФ;
- б) Закона РФ "О занятости населения";
- в) Федеративной программой занятости населения;
- г) нормативно-методическим обеспечением.

11. Совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, нормативного, технико-экономического и экономического характера, которые устанавливают нормы, правила, требования, характеристики, методы и другие данные, используемые при решении задач по управлению трудовыми ресурсами и утверждены в установленном порядке компетентными соответствующими органами системы регулирования рынка труда - это:

- а) нормативно-методическое обеспечение;
- б) должностная инструкция;
- в) трудовой договор;
- г) положения о подразделениях.

12. Документ, регламентирующий деятельность какого структурного подразделения кадровой службы, его задачи, функции, права, ответственность, называется:

- а) должностная инструкция;
- б) трудовой договор;
- в) положения о подразделениях;
- г) коллективный договор.

13. Документ, регламентирующий деятельность в рамках каждой управленческой должности, включая требования к работникам, занимающим данную должность, их обязанности, права и ответственность, состоящий из типичных требований к должности, которые изложены в квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом изменений социально-экономических условий, называется:

- а) должностная инструкция;
- б) трудовой договор;
- в) положения о подразделениях;
- г) коллективный договор.

14. Соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности, и подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия или уполномоченный им орган обязательства связывается выплачивать работнику заработную плату, обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы и предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон - это:

- а) должностная инструкция;
- б) трудовой договор;
- в) положения о подразделениях;
- г) коллективный договор.

15. К негосударственных организаций, обеспечивающих формирование и развитие рынка труда относятся:

- а) кадровые агентства;
- б) трудовые коллективы;
- в) профсоюза предприятий;
- г) региональные органы управления.

### 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	<p>Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа</p> <p>Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении,</p>

Максимальное количество баллов*	Правильность (ошибочность) решения
	последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют

\* Представлено в таблице 2.1.

## **ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

### **Раздел 1. Основные элементы инфраструктуры рынка труда**

Тема 1.1. Понятие инфраструктуры рынка труда

Дать определение понятию «инфраструктура рынка труда» историю формирования

Тема 1.2. Функции инфраструктуры рынка труда.

Сравните функции инфраструктуры рынка труда в различных социальных системах

Тема 1.3. Основные элементы инфраструктуры

Какие изменения претерпевают основные элементы инфраструктуры рынка труда с развитием НТП?

Тема 1.4. Типы обеспеченности экономики инфраструктурой

Назовите факторы формирования инфраструктуры рынка труда.

Тема 1.5. Уровни инфраструктуры

В чем заключается различие уровней инфраструктуры рынка труда ?

### **Раздел 2. Инфраструктура современного рынка труда.**

Тема 2.1. Заработная плата

Роль заработной платы в формировании предложения рынка труда.

Тема 2.2. Сегментация рынка труда

Какие взаимодействия между сегментами рынка труда?

Тема 2.3 Организации и учреждения

Какова роль государства в регулировании инфраструктуры рынка труда?

Тема 2.4. Типизация рынков труда

Возможность унифицировать инфраструктуру рынка труда посредством цифровизации.

## 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 и 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. Рыночные отношения: сущность, роль, функции и структура
2. Хозяйствующие субъекты и их типы
3. Государство в условиях рынка Рынок товаров и услуг - денежный; - фондовый; - инвестиционный
4. Действующие лица на бирже
5. Инфраструктура товарного рынка

6. Инфраструктура финансового рынка
7. Производственная и социальная инфраструктура
8. Фондовая биржа и фондовый рынок. Типы фондовых бирж. Биржевые системы. Функции фондовой биржи.
9. Участники биржевого рынка, финансовые посредники
10. Денежные ценные бумаги.
11. Инвестиционные ценные бумаги.
12. Институциональные инвесторы.
13. Финансовый брокер.

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

1. Основные элементы инфраструктуры рынка труда
2. Основные показатели развитости инфраструктуры рынка труда
3. Инфраструктура трудового посредничества (ИТП)
4. Обязательные элементы инфраструктуры рынка труда.
5. Виды инфраструктуры рынка труда.
6. Сущность инфраструктуры рынка труда.
7. Основные элементы инфраструктуры рынка труда.
8. Функции инфраструктуры рынка.
9. Сегменты инфраструктуры рынка труда.
10. Уровни инфраструктуры рынка труда.
11. Типизация рынка труда.
12. Работа бирж труда.
13. Отличие рынка труда от других рынков.
14. Особенности рынка труда в ДНР.
15. Организации рынка труда.
16. Обеспеченность экономики инфраструктурой рынка труда.
17. Особенности организации рынка труда в РФ и ДНР.
18. Организация проблем занятости среди молодежи.
19. Задачи инфраструктуры рынка труда.
20. Институты рынка труда.

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.ДВ.02.01 «Инфраструктура рынка труда»**

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 «Инфраструктура рынка труда» 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 «Инфраструктура рынка труда» 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