

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о подписи:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 14.07.2025 20:49:29
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

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

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

_____ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.05

"Рынок труда и управление занятостью"

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль "Управление персоналом")

Квалификация

Магистр

Форма обучения

очная

Общая трудоемкость

4 ЗЕТ

Год начала подготовки по учебному плану

2024

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. экон. наук, доцент

_____ Л.С. Казанцева

Рецензент(ы):

канд. экон. наук, доцент

_____ А.А. Киселева

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Рынок труда и управление занятостью" разработана в соответствии с:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль "Управление персоналом"), утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2026

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

Протокол от 06.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой:

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 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 Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Рынок труда и управление занятостью» является формирование системы знаний в области теории и практики функционирования рынка труда, как важнейшей социально-экономической сферы, экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда, методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами, их развитием, формированием человеческого капитала

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Формирование четкого представления о сущности рынка труда и особенностях и его функционирования;
2. Изучение методологии аналитических расчетов и оценки аналитических показателей при анализе рынка труда, его состояния и напряженности;
3. Выработка умений использования принципов и методов анализа процессов, происходящих на рынке труда и в сфере занятости, обоснования мер по содействию занятости населения;
4. Закрепление теоретического материала практических навыков обоснования причин и социально-экономических последствий, путей минимизации безработицы, объяснения ситуации на рынке труда и в сфере занятости, выявления ключевых проблем регионального рынка труда
5. Формирование навыков оценки полученных результатов и формулировки аналитических выводов, на основе которых могут разрабатываться мероприятия по регулированию рынка труда, реализации активной политики занятости и противодействия безработице, повышения качества рабочей силы на рынке труда, оказания помощи слаботзащищенным категориям населения.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Рынок труда и управление занятостью" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

1.3.2. Дисциплина "Рынок труда и управление занятостью" выступает опорой для следующих элементов:

Кадровое обеспечение организации

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-6.1: Использует знания в области теории и практики функционирования рынка труда для анализа экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда

Знать:

Уровень 1	теоретические основы функционирования и рынка труда;
Уровень 2	теоретические основы функционирования и рынка труда; взаимосвязь и взаимозависимость между тенденциями на рынке труда и экономическими процессами, происходящими в обществе;
Уровень 3	теоретические основы функционирования и рынка труда; взаимосвязь и взаимозависимость между тенденциями на рынке труда и экономическими процессами, происходящими в обществе; методику и порядок проведения анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда расчета системы показателей статистики рынка труда

Уметь:

Уровень 1	осуществлять мониторинг и оценку основных элементов и процессов рынка труда;
Уровень 2	осуществлять мониторинг и оценку основных элементов и процессов рынка труда; осуществлять анализ и мониторинг спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда;
Уровень 3	осуществлять мониторинг и оценку основных элементов и процессов рынка труда; осуществлять анализ и мониторинг спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда; использовать систему показателей статистики рынка труда для соответствующего анализа и мониторинга

Владеть:

Уровень 1	методикой диагностики рынка труда
------------------	-----------------------------------

Уровень 2	способностью к критическому анализу экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда
Уровень 3	способностью к критическому анализу экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда навыками анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКс-6.2: Применяет методы управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием</i>	
Знать:	
Уровень 1	методы управления трудовыми ресурсами и их развитием
Уровень 2	методы управления трудовыми ресурсами и их развитием; методы управления формированием спроса и предложения на труд
Уровень 3	методы управления трудовыми ресурсами и их развитием; методы управления формированием спроса и предложения на труд; методологию формирования и реализации миграционной политики государства
Уметь:	
Уровень 1	использовать принципы, формы и методы диагностики и мониторинга рынка труда;
Уровень 2	использовать принципы, формы и методы технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда и применять их в своей профессиональной деятельности
Уровень 3	использовать принципы, формы и методы технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда и применять их в своей профессиональной деятельности; оценивать методы управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием
Владеть:	
Уровень 1	методами управления трудовыми ресурсами;
Уровень 2	методами управления трудовыми ресурсами; методами регулирования миграции трудовых ресурсов
Уровень 3	навыками применения методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием

В результате освоения дисциплины "Рынок труда и управление занятостью" обучающийся

3.1	Знать:
	элементы и функции рынка труда;
	модели рынка труда;
	механизм регулирования рынка труда;
	принципы, формы и методы диагностики организационного развития рынка труда;
	принципы, формы и методы технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда;
	методологию миграционной политики государства;
	методы управления формированием спроса и предложения на труд, трудовыми ресурсами и их развитием
3.2	Уметь:
	использовать принципы, формы и методы технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда и применять их в своей профессиональной деятельности;
	исследовать миграцию трудовых ресурсов;
	использовать методы управления трудовыми ресурсами.
3.3	Владеть:
	владеть технологией проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда;
	методикой комплексного подхода к сбору данных;
	методами регулирования миграции трудовых ресурсов, управления трудовыми ресурсами, регулирования безработицы.

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 "Рынок труда и управление занятостью" видом промежуточной аттестации является Экзамен

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины "Рынок труда и управление занятостью" составляет 4 зачётные единицы, 144 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. Теоретические основы функционирования рынка труда						
Тема 1.1. Рынок труда: его элементы и функции /Лек/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Рынок труда: его элементы и функции /Сем зан/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Рынок труда: его элементы и функции /Ср/	2	3	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Модели рынков труда /Лек/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Модели рынков труда /Сем зан/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Модели рынков труда /Ср/	2	3	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

Тема 1.3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда /Лек/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда /Сем зан/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда /Ср/	2	3	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Исследование и регулирование рынка труда						
Тема 2.1. Механизм саморегулирования рынка труда /Лек/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Механизм саморегулирования рынка труда /Сем зан/	2	4	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Механизм саморегулирования рынка труда /Ср/	2	3	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Гибкий рынок труда /Лек/	2	2	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Гибкий рынок труда /Сем зан/	2	2	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Гибкий рынок труда /Ср/	2	3	ПКс-6.1	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Исследование и регулирование рынка труда /Лек/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.3. Исследование и регулирование рынка труда /Сем зан/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	

Тема 2.3. Исследование и регулирование рынка труда /Ср/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 3. Механизм функционирования рынка труда						
Тема 3.1. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства /Лек/	2	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства /Сем зан/	2	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства /Ср/	2	4	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Международная организация труда (МОТ) /Лек/	2	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Международная организация труда (МОТ) /Сем зан/	2	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Международная организация труда (МОТ) /Ср/	2	4	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Государственная система управления трудовыми ресурсами /Лек/	2	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Государственная система управления трудовыми ресурсами /Сем зан/	2	2	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. Государственная система управления трудовыми ресурсами /Ср/	2	4	ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 4. Занятость и безработица как социально-экономическое явление						

Тема 4.1. Занятость населения. Государственное регулирование /Лек/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.1. Занятость населения. Государственное регулирование /Сем зан/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.1. Занятость населения. Государственное регулирование /Ср/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Безработица. Регулирование безработицы /Лек/	2	2	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Безработица. Регулирование безработицы /Сем зан/	2	2	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.2. Безработица. Регулирование безработицы /Ср/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3 Социальные гарантии и компенсации /Лек/	2	2	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Социальные гарантии и компенсации /Сем зан/	2	2	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 4.3. Социальные гарантии и компенсации /Ср/	2	4	ПКс-6.1 ПКс-6.2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Консультация /Конс/	2	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студентов по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция. 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 со студентами,

активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

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

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, 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, тезисов доклада, научной статьи.

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

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Калошина, Т. Б., Черепанов, А.В.	Рынок труда : учебно-практическое пособие (265 с.)	Новосибирск : Золотой колос, 2019

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Бажутин, И. С.	Рынок труда : учебное пособие (172 с.)	Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017
Л2.2	Меньшикова, О. И.	Рынок труда и занятость населения : учебное пособие (180 с.)	Москва : Московский гуманитарный университет, 2015

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	Казанцева Л.С.	Рынок труда и управление занятостью: конспект лекций для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль "Управление персоналом» всех форм обучения (94)	Донецк: ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" , 2024
ЛЗ.2	Казанцева Л.С.	Рынок труда и управление занятостью: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом профиль «Управление персоналом» всех форм обучения (13 с.)	Донецк: ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" , 2024
ЛЗ.3	Казанцева Л.С.	Рынок труда и управление занятостью: методические рекомендации для самостоятельной работы обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом» всех форм обучения (12 с.)	Донецк: ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" , 2024

4.2. Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА».	https://cyberleninka.ru/
----	--	---

	- URL: https://cyberleninka.ru/	
Э2	ЭБС «ЛАНЬ». - URL: https://e.lanbook.com	e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»- URL: https://znanium.ru	https://znanium.ru

4.3. Перечень программного обеспечения

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

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Федеральная служба государственной статистики. – URL: <https://rosstat.gov.ru/statistic>
 Роструд Федеральная служба по труду и занятости. – URL: <https://rostrud.gov.ru/>
 КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов. URL:<https://classinform.ru/>
 Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. – URL: <http://okpdr.ru/>
 Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС). – URL: <http://bizlog.ru/eks/>
 Журнал «КСК эксперт». – URL: <https://journal.ksk.expert/>
 Журнал «Управление персоналом». – URL: <https://www.top-personal.ru/>
 «Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе». – URL: <https://www.kdelo.ru/>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:
 рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

1. История развития отношения к работникам
2. Показатели трудовых ресурсов
3. Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы
4. Трудовой потенциал и его виды
5. Экономически активное население
6. Экономически неактивное население
7. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования
8. Простая и расширенная модели спроса на труд
9. Предложение труда: сущность и формы
10. Модели предложения труда
11. Понятия «рынок» и «рынок труда». История формирования теории рынка труда
12. Особенности функционирования рынка труда
13. Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура
14. Основные характеристики развитости рынка труда
15. Модель чисто конкурентного рынка труда
16. Монополистический рынок труда
17. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов
18. Национальные модели рынков труда
19. Типы рынков труда
20. Разновидности рынков труда
21. Сегментация рынка труда
22. Факторы формирования рынка труда
23. Охарактеризуйте основные подходы к теоретическому обоснованию механизма саморегулирования рынка труда
24. Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда.
25. Законы Хикса-Маршала. Перекрестная эластичность спроса на труд.

26. Понятие жесткости и гибкости рынка труда
27. Гибкость форм занятости и использования рабочего времени
28. Гибкость издержек на рабочую силу
29. Методы исследования рынка труда
30. Государственное регулирование рынка труда
31. Государственное регулирование спроса на труд
32. Меры государственной политики: активная и пассивная политика
33. Занятость населения: определение, классификация занятого населения
34. Виды занятости населения
35. Государственное регулирование занятости населения
36. Безработица: понятие, характеристики
37. Показатели безработицы
38. Виды безработицы и их характеристика
39. Причины безработицы, социально-экономическая оценка и последствия
40. Порядок и условия признания граждан безработными в Донецкой Народной Республике
41. Социальные гарантии в сфере занятости
42. Дополнительные социальные гарантии
43. Гарантии и компенсации для безработных
44. Мобильность рабочей силы
45. Миграция рабочей силы: сущность, виды, причины
46. Миграционная политика государства
47. Определение и структура Международной организации труда
48. Роль Международной организации труда в развитии социально-трудовых отношений
49. Состав основных органов и организаций в сфере управления трудовыми ресурсами
50. Законодательное и информационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами

5.2. Темы письменных работ

Темы для выполнения индивидуальных заданий

1. История формирования теоретических подходов к определению понятия «рынок труда».
2. Организационно-экономические механизмы обеспечения равенства сторон в производственном отношении «работник-работодатель».
3. Направления регулирования рынка труда в зависимости от его конъюнктуры.
4. Оценка преимуществ и недостатков Японской модели рынка труда.
5. Оценка преимуществ и недостатков модели рынка труда США.
6. Оценка преимуществ и недостатков Шведской модели рынка труда.
7. Перспективы формирования национальной модели рынка труда Донецкой народной республики.
8. Особенности формирования рынка труда в условиях кризиса.
9. Роль и значение экономических факторов в формировании рынка труда.
10. Оценка возможности влияния рыночного механизма на обеспечение полной, продуктивной и добровольно избранной занятости.
11. Характеристика выразителей хозяйственно-трудовых отношений.
12. Характеристика исполнителей хозяйственно-трудовых отношений.
13. Причины и направления расширения гибкого рынка труда.
14. Неполная занятость как специфическая форма гибкой занятости.
15. Самозанятость как форма нестандартной занятости.
16. Преимущества и недостатки активной государственной политики регулирования рынка труда.
17. Преимущества и недостатки пассивной государственной политики регулирования рынка труда.
18. Обоснование необходимости государственного регулирования рынка труда.
19. Характер и особенности современных миграций рабочей силы.
20. Анализ и прогноз современных миграционных процессов
21. Роль МОТ в развитии социально-трудовых отношений.
22. Влияние МОТ на формирование государственной политики регулирования рынка труда.
23. Основные направления совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами
24. Проблемы организации и осуществления научно-исследовательских работ по вопросам регулирования трудовых отношений
25. Зарубежный опыт регулирования занятости населения.
26. Проблемы государственного регулирования занятости в Донецкой Народной Республике.
27. Социально-экономические последствия длительной безработицы.
28. Зарубежный опыт политики государства в сфере предотвращения массовой безработицы.
29. Порядок и условия признания граждан безработными в Донецкой Народной Республике.

30. Создание корпоративной системы социальных компенсаций на предприятии.
31. Правовое регулирование предоставления дополнительных социальных гарантий.
32. Основные документы, содержащие сведения о социальных гарантиях работника предприятия.
33. Зарубежный и отечественный опыт предоставления гарантий и компенсаций безработным

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Рынок труда и управление занятостью" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Рынок труда и управление занятостью" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Доклад, сообщение

Тестовые задания

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

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

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

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

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине (модулю) «Рынок труда и управление занятостью»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Квалификация	магистр
Форма обучения	очная

Донецк
2024

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Рынок труда и управление занятостью» для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, профиль «Управление персоналом» очной формы обучения.

Разработчик: доцент, канд. экон. наук., доцент Л.С. Казанцева

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от 06.03.24 № 10
дата

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

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Рынок труда и управление занятостью»

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество разделов учебной дисциплины	4
Часть образовательной программы	Вариативная часть
Формы текущего контроля	устный опрос, дискуссия, доклад (сообщение), реферат, контроль знаний по разделу (тестирование)
<i>Показатели</i> ☐	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	2
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
Аудиторная контактная работа:	74
Лекционные занятия	36
Семинарские занятия	36
Консультация	2
Самостоятельная работа	43
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов			
Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКс-6 Способен осуществлять анализ рынка труда, определять потребность в персонале, владеть навыками кадрового обеспечения организации	ПКс-6.1. Использует знания в области теории и практики функционирования рынка труда для анализа экономических процессов связанных с функционированием и развитием рынка труда.	Знать:	
		Теоретические основы функционирования и рынка труда	ПКс-6.1 З-1
		Взаимосвязь и взаимозависимость между тенденциями на рынке труда и экономическими процессами, происходящими в обществе	ПКс-6.1 З-2
		методику и порядок проведения анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда расчета системы показателей статистики рынка труда	ПКс-6.1 З-3
		Уметь:	
		осуществлять мониторинг и оценку основных элементов и процессов рынка труда	ПКс-6.1 У-1
		осуществлять анализ и мониторинг спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы, тенденций развития внутреннего и внешнего рынков труда; использовать систему показателей статистики рынка труда для соответствующего анализа и мониторинга	ПКс-6.1 У-2
		Владеть:	
		Способностью к критическому анализу экономических процессов, связанных с функционированием и развитием рынка труда	ПКс-6.1 В-1

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		навыками анализа и мониторинга спроса и предложения на рынке труда, цены рабочей силы,	ПКс-6.1 В-2
	ПКс-6.2. Применяет методы управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием	Знать:	
		методы управления трудовыми ресурсами и их развитием	ПКс-6.2 3-1
		методы управления формированием спроса и предложения на труд	ПКс-6.2 3-2
		методологию формирования и реализации миграционной политики государства	ПКс-6.2 3-3
		Уметь:	
		использовать принципы, формы и методы технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации и рынка труда и применять их в своей профессиональной деятельности	ПКс-6.2 У-1
		оценивать методы управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием	ПКс-6.2 У-2
		Владеть:	
		навыками применения методов управления формированием спроса и предложения на труд, занятости, безработицы, трудовыми ресурсами и их развитием	ПКс-6.2 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические основы функционирования рынка труда				
1	Тема 1.1. Рынок труда: его элементы и функции	2	ПКс-6.1 3-1 ПКс-6.1 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Модели рынков труда	2	ПКс-6.1 3-1 ПКс-6.1 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда	2	ПКс-6.1 3-1 ПКс-6.1 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Исследование и регулирование рынка труда				
4	Тема 2.1. Механизм саморегулирования рынка труда	2	ПКс-6.1 3-2 ПКс-6.1 У-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
5	Тема 2.2. Гибкий рынок труда	2	ПКс-6.1 3-1 ПКс-6.1 3-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
6	Тема 2.3. Исследование и регулирование рынка труда	2	ПКс-6.1 3-3 ПКс-6.1 У-1 ПК-6.1 У-2 ПКс-6.1 В-1 ПКс-6.1 В-2 ПКс-6.2 У-1	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Механизм функционирования рынка труда				
7	Тема 3.1. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства	2	ПКс-6.2 3-3 ПКс-6.2 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
8	Тема 3.2. Международная организация труда (МОТ)	2	ПКс-6.2 В-1 ПКс-6.2 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
9	Тема 3.3. Государственная система управления трудовыми ресурсами	2	ПКс-6.2 В-1 ПКс-6.2 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

Раздел 4. Занятость и безработица как социально-экономическое явление				
10	Тема 4.1. Занятость населения. Государственное регулирование	2	ПК-6.1 У-2 ПКс-6.2 З-1 ПКс-6.2 З-2 ПКс-6.2 У-2 ПКс-6.2 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
11	Тема 4.2. Безработица. Регулирование безработицы	2	ПК-6.1 У-2 ПКс-6.2 З-1 ПКс-6.2 З-2 ПКс-6.2 У-2 ПКс-6.2 В-1	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия
12	Тема 4.3. Социальные гарантии и компенсации	2	ПКс-6.2 З-1 ПКс-6.2 З-2 ПКс-6.2 У-2	Устный опрос, доклад (сообщение), дискуссия, 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

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Раздел 2			
Темы	Т. 1.1	Т. 1.2	Т. 1.3	Контроль знаний учебной дисциплины- (тестирование) 5	Т. 2.1	Т. 2.2	Т. 2.3	Контроль знаний учебной дисциплины- (тестирование) 3
Виды работ:								
Лекции (ведение конспекта)	-	-	-		-	-	-	
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2 2	2 2	2 2		2 2	2	2 2	
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-		-	-	-	
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2		2 2	2	2 2	
Сумма баллов	24				20			

Сумма баллов по разделу	Раздел 3				Раздел 4				Научная составляющая - 8	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	Т. 3.1	Т. 3.2	Т. 3.3	Контроль знаний учебного раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Т. 4.1	Т. 4.2	Т 4.3	Контроль знаний учебного раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5		
Виды работ: Лекции (ведение конспекта)	-	-			-	-				
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2	2	2		2 2	2	2			
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-			-	-				
Самостоятельная работа (доклады)	2	2	2		2 2	2	2			
Сумма баллов	12				16					

**индивидуальное задание выполняется в виде творческого задания, предусматривающее написание реферата, тезисов доклада, статьи, является элементом научной составляющей и оценивается в составе последней. Защита индивидуального задания проводится на предпоследнем семинарском занятии*

2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» (1 б.) - 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» (0,7 б.) ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» (0,5 б.) - 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

Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	
Тема 1.1. Рынок труда: его элементы и функции	Теоретические подходы к определению понятия «рынок труда» Теории рынка труда Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура, основные характеристики развитости

	рынка труда
Тема 1.2. Модели рынков труда	Модель чисто конкурентного рынка труда Монополистический рынок труда Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов Национальные модели рынков труда
Тема 1.3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда	Типы рынков труда Разновидности рынков труда Факторы формирования рынка труда
РАЗДЕЛ 2. ИССЛЕДОВАНИЕ И РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА	
Тема 2.1. Механизм саморегулирования рынка труда	Теоретические основы саморегулирования рынка труда Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда. Законы Хикса-Маршала. Перекрестная эластичность спроса на труд.
Тема 2.2. Гибкий рынок труда	Понятие жесткости и гибкости рынка труда. Мероприятия по усилению гибкости рынка труда Гибкость издержек на рабочую силу Географическая и профессиональная мобильность рабочей силы как элемент гибкости рынка труда
Тема 2.3. Исследование и регулирование рынка труда	Методы исследования рынка труда: системный анализ, комплексный подход, факторный анализ, линейное программирование. Структура существующих рабочих мест, их качественные характеристики. Меры государственной политики: активная и пассивная политика
РАЗДЕЛ 3. МЕХАНИЗМ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА	
Тема 3.1. Миграция трудовых ресурсов. Миграционная политика государства	Мобильность рабочей силы Миграция рабочей силы: сущность, виды, причины Миграционная политика государства
Тема 3.2. Международная организация труда (МОТ)	Определение международной организации труда (МОТ) Структура МОТ Конвенции МОТ Роль МОТ в развитии социально-трудовых отношений
Тема 3.3. Государственная система управления трудовыми ресурсами	Программно-нормативная регламентация управления трудовыми ресурсами Состав основных органов и организаций в сфере управления трудовыми ресурсами Законодательное и информационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами
РАЗДЕЛ 4. ЗАНЯТОСТЬ И БЕЗРАБОТИЦА КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ЯВЛЕНИЕ	
Тема 4.1. Занятость населения. Государственное регулирование	Занятость населения: определение, классификация занятого населения

	Виды занятости Государственное регулирование занятости
Тема 4.2. Безработица. Регулирование безработицы	Безработица: понятие, характеристики, типы безработицы. Характер современной безработицы Социально-экономическая оценка и последствия безработицы Показатели безработицы
Тема 4.3. Социальные гарантии и компенсации	Социальные гарантии в сфере занятости Дополнительные социальные гарантии Гарантии и компенсации для безработных

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится тестирование.

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

Оценка соответствует следующей шкале:

<i>Баллы</i>	<i>% правильных ответов</i>	<i>Оценка (государственная)</i>
5	75-100	Отлично
4	51-75	Хорошо
3	25-50	Удовлетворительно
2	менее 25	Неудовлетворительно

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 «Рынок труда и управление занятостью».

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Раздел 1. Теоретические основы функционирования рынка труда

Выберите один верный ответ

Задание 1.1. С чем связана вторая группа особенностей формирования рынка труда?

- А) с обменом товара рабочей силы, который отличается от обмена товаров и услуг. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах;
- Б) отличия рынка труда от рынка конечных товаров. Существует зависимость спроса на рабочую силу от спроса на конечную продукцию (чем больше спрос на продукцию предприятия, тем больше спрос на рабочую силу)
- В) с особенностями самого товара — рабочей силы: неотделимость собственности на товар — рабочей силы — от ее владельца; покупатель получает только право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного

времени; возможна юридическая ответственность; возможен экономический ущерб от утраты лояльности, т. к. работник может трудиться с разной отдачей.

Г) рыночные отношения подчиняются экономическим законам, в частности законам спроса и предложения, которые определяют условия нормального функционирования рынка.

Задание 1.2. Элементами рынка труда не являются:

А) система социальных выплат и гарантий для высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных

Б) конъюнктура рынка – соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения;

В) обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия;

Г) инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.

Задание 1.3. Не соблюдение какого условия сводит на нет понятие «рынок труда»?

А) общественное признание уникальной ценности человеческого труда, также зафиксированное в соответствующих правовых актах и социальных институтах;

Б) переориентация в деятельности государства с функции работодателя на функцию регулирования отношений в области труда, в том числе между работником и другими работодателями;

В) создание наряду с государственным регулированием новых и укрепление уже существующих социальных институтов, связанных с формированием трудового потенциала, с теми или иными проблемными аспектами использования и вознаграждения труда;

Г) обеспечение необходимых условий для непрерывного развития партнеров в отношении «работник – работодатель».

Задание 1.4. Какой рынок труда характеризуется следующим с другой стороны, свой труд предлагают независимо друг от друга многочисленные работники, имеющие равную квалификацию?

А) монополистический;

Б) чисто конкурентный;

В) олигополистический;

Г) скрытый.

Задание 1.5. Кто пользуется спросом при равных условиях, для работников одинаковой квалификации?

А) те, кто претендует на низкие ставки заработной платы;

Б) те, кто претендует на высокие ставки заработной платы;

В) те, кто претендует на средний уровень заработной платы;

Г) те, кто претендует на уровень заработной платы выше среднего.

Задание 1.6. Каким образом профсоюзы могут воздействовать на рост ставок заработной платы?

А) путем увеличения спроса на труд;

Б) в малых городах и в отдельных районах при наличии там крупного предприятия, обеспечивают занятость людей;

В) путем увеличения предельных издержек монополиста на наем работников;

Г) через ограничение предложения труда путем борьбы за сокращение детского труда, поддержки обязательного выхода на пенсию лиц пенсионного возраста, сокращения рабочей недели.

Задание 1.7. Какая модель рынка труда характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный?

- А) Российская модель;
- Б) Шведская модель;
- В) модель США;
- Г) Японская модель.

Задание 1.8. Развитие внутреннего рынка труда работает на:

- А) снижение уровня безработицы;
- Б) снижение текучести кадров;
- В) повышение производительности труда;
- Г) повышение уровня заработной платы.

Задание 1.9. Выберите характеристику, присущую гибкому рынку труда

- А) охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда;
- Б) характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно;
- В) характеризуется активной политикой государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный;
- Г) форма приспособления рынка труда к структурной перестройке экономики в промышленно развитых странах, приведшей к сокращению удельного веса занятых в сфере производства и росту доли занятых в сфере услуг.

Задание 1.10. К какой подгруппе социальных факторов и условий территорий можно отнести деятельность служб занятости?

- А) организационные;
- Б) административно-законодательные;
- В) социальной подвижности;
- Г) демографические.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2
Исследование и регулирование рынка труда**

Выберите один верный ответ

Задание 2.1. Эластичность спроса – это:

- А) способность спроса реагировать на изменение уровня заработной платы;
- Б) способность спроса реагировать на изменение уровня безработицы;
- В) способность спроса реагировать на изменение уровня экономики;
- Г) способность спроса реагировать на изменение уровня производительности труда.

Задание 2.2. Какому из законов Хикса-Маршалла характерны прямая эластичность спроса на труд по заработной плате будет тем выше, чем легче заместить данный вид труда вторыми факторами?

- А) первый закон;
- Б) второй закон;
- В) третий закон;

Г) четвертый закон.

Задание 2.3. Показатель, который определяет, насколько чувствителен спрос на труд к цене капитала:

- А) перекрестно-эластичный спрос;
- Б) неэластичный спрос;
- В) эластичный спрос;
- Г) единично эластичный спрос.

Задание 2.4. Что происходит с занятостью квалифицированных работников в результате действия эффекта замещения?

- А) возрастает;
- Б) снижается;
- В) остается прежней;
- Г) зависит от эффекта масштаба.

Задание 2.5. Гибкость рынка труда не предусматривает:

- А) гибкость издержек на рабочую силу (в том числе гибкость уровня и структуры заработной платы) в ответ на изменения в экономической ситуации;
- Б) наличие социальных мер защиты занятости, которые приводят к снижению конкурентоспособности фирм и мешают найму за счет связанных с ними расходами;
- В) гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия;
- Г) гибкость режимов работы и распределения рабочего времени.

Задание 2.6. К нестандартным режимам рабочего времени относятся:

- А) графики гибкого рабочего времени;
- Б) вторичная занятость;
- В) временные работники;
- Г) общественные работы.

Задание 2.7. Масштабы миграции определяются:

- А) численностью выбывших и прибывших, их совокупностью в течение определенного периода;
- Б) числом безработных;
- В) количеством экономически активного населения на данной территории;
- Г) количеством экономически не активного населения на данной территории.

Задание 2.8. Укажите сроки исследования рынка труда из расчета на 10 позиций путем исследования экспертных данных:

- А) 2-7 рабочих дней;
- Б) 10-14 рабочих дней;
- В) 12-14 рабочих дней;
- Г) 14 рабочих дней.

Задание 2.9. В чем заключается форма пассивной государственной политики?

- А) создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;
- Б) организация переобучения и переквалификации безработных;
- В) поддержка безработных путем выплаты пособий;

Г) содействие мелкому и семейному предпринимательству, что рассматривается во многих странах важным методом обеспечения занятости населения.

Задание 2.10. За чей счет в развитых странах осуществляется финансовая помощь безработным на основе систем страхования по безработице?

- А) за счет государства и предпринимателей.
- Б) за счёт государственных фондов;
- В) за счет экономически активного населения;
- Г) за счёт фондов социального страхования.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3
Раздел 3 Механизм функционирования рынка труда**

Выберите один верный ответ

Задание 3.1. Процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами - это:

- А) степень мобильности;
- Б) социально-профессиональная мобильность;
- В) территориальная мобильность;
- Г) внешняя мобильность.

Задание 3.2. Маятниковая миграция-это?

- А) миграция, которая связана с расширением фронта работ, например в сельском хозяйстве;
- Б) миграция, которая включает в себя регулярные передвижения рабочей силы из одного населенного пункта в другой на работу и обратно;
- В) миграция, которая происходит при пересечении государственной границы;
- Г) миграция внутри страны.

Задание 3.3. Принципом миграционной политики не является:

- А) дифференцированный подход к различным категориям мигрантов;
- Б) введение квотирования и ужесточение контроля за иммиграцией иностранных граждан в стану;
- В) размещение производства на территории того или иного региона, размеры инвестиций, уровень развития инфраструктуры, возможность трудоустройства, возможность получения образования;
- Г) ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы.

Задание 3.4. Кто руководит деятельностью МОТ в период между сессиями конференции?

- А) административный совет МОТ;
- Б) Международное бюро труда;
- В) государство;
- Г) члены МОТ.

Задание 3.5. Основной метод работы МОТ, его отличительная черта от всех международных организаций:

- А) социальный диалог;

- Б) конвенция;
- В) приоритетность;
- Г) трипартизм.

Задание 3.6. МОТ разработала три взаимосвязанные программы, направленные на развитие систем социальной защиты во всем мире. Они не предусматривают:

- А) улучшение их функционирования, общего руководства и управления ими;
- Б) создание сетевых структур оказания социальной помощи и предотвращения бедности;
- В) расширение социальной защиты;
- Г) предоставление консультаций по вопросам перехода от экономики централизованного планирования, особенно в вопросах рынка труда, развития человеческих ресурсов.

Задание 3.7. Поведение какой из сторон регламентирует трудовой кодекс?

- А) работников;
- Б) работодателей;
- В) профсоюзов;
- Г) работников и работодателей.

Задание 3.8. Кем в ДНР осуществляется руководство работой по обеспечению единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов?

- А) Народный совет ДНР;
- Б) Глава ДНР;
- В) Министерство труда и социальной политики ДНР;
- Г) Совет Министров ДНР.

Задание 3.9. Основным направлением совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами является:

- А) формирование республиканских и отраслевых министерств, ведомств, специализированных на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами;
- Б) принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в т. ч. в области социально-трудовых отношений;
- В) проведение глубокого всестороннего анализа проблем управления трудовыми ресурсами страны с точки зрения их формирования, использования, развития, занятости, миграции;
- Г) оказание странам помощи в решении социально-трудовых проблем.

Задание 3.10. Какой характер носит государственное регулирование социально-трудовых отношений в условиях рыночных отношений:

- А) свободный;
- Б) ограниченный;
- В) открытый;
- Г) закрытый.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 4
Занятость и безработица как социально-экономическое явление**

Выберите один верный ответ

Задание 3.1. Распределение активной части трудовых ресурсов по сферам и отраслям народного хозяйства это

- А) виды занятости
- Б) формы занятости
- В) вторичная занятость
- Г) первичная занятость

Задание 3.2. Часть экономически активного населения, которая хочет работать, ищет работу, но не может ее найти в определенное время (на конкурентной основе) на конкретной территории это .

- А) безработное население
- Б) занятое население
- В) экономически активнее население
- Г) трудоспособное население

Задание 3.3. Безработица, которая порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами, влияющими на спрос и предложение рабочей силы, это

- А) добровольная безработица
- Б) фрикционная безработица
- В) структурная безработица
- Г) институциональная безработица

Задание 3.4. Организационно-правовые способы, условия трудоиспользования, различающиеся нормами правового регулирования продолжительности и режимов рабочего, регулярностью трудовой деятельности, местом выполнения работы, статусом деятельности это

- А) виды занятости
- Б) формы занятости
- В) вторичная занятость
- Г) первичная занятость

Задание 3.5. Безработица, которая связана с добровольной сменой работы по причинам: поиск более высокого заработка или более престижной работы, более благоприятных условий труда это:

- А) фрикционная безработица
- Б) институциональная безработица
- В) структурная безработица
- Г) добровольная безработица

Задание 3.6. Безработное состояние включает в себя критерии:

- А) отсутствие работы или самозанятости
- Б) готовность и способность работать в данное время
- В) осуществление практических шагов по поиску работы
- Г) все три критерия

Задание 3.7. Безработица, которая вызывается изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производства, это

- А) добровольная безработица
- Б) фрикционная безработица
- В) структурная безработица
- Г) институциональная безработица

Задание 3.8. Согласно закону Оукена, превышение фактического уровня безработицы над естественным на 1 % ведет к отставанию фактического объема ВВП от потенциального на

- А) 2,5 %
- Б) 4%
- В) 3%
- Г) 5%.

Задание 3.9. Величина, характеризующая в среднем длительность поиска работы лицами, имеющими статус безработных на конец рассматриваемого периода, а также теми безработными, которые были в этот период трудоустроены это:

- А) продолжительность безработицы
- Б) уровень безработицы
- В) уровень занятости
- Г) внешняя форма проявления безработицы

Задание 3.10. Безработица, которая возникает, когда часть трудоспособного населения по тем или иным причинам не желает работать, это

- А) фрикционная безработица
- Б) институциональная безработица
- В) структурная безработица
- Г) добровольная безработица

2.3. Рекомендации по оцениванию дискуссионных вопросов.

Максимальное количество баллов*	Критерии
1 (отлично)	- полное раскрытие темы; - указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы; - правильная формулировка понятий и категорий; - самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме; - использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,7 (хорошо)	- недостаточно полное раскрытие темы; - несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения; - репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений; - недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
0,5 (удовлетворительно)	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы

Максимальное количество баллов*	Критерии
(неудовлетворительно)	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДЛЯ ДИСКУССИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Особенности формирования индивидуальных и семейных решений трудоспособного населения об участии в предложении труда.
2. Основные закономерности в соотношении основных элементов структуры спроса.
3. Цели, интересы и потребности субъектов на рынке труда.
4. Факторы, влияющие на формирование национальной модели рынка труда.
5. Взаимодействие элементов внешнего и внутреннего рынков труда.
6. Как формируются взаимоотношения между работодателями и работниками на профессиональном рынке труда.
7. Сегментация рынка труда: сущность и значение для исследования рынка труда.
8. С чем связана необходимость целенаправленного влияния на рыночный механизм со стороны государства.
9. Мероприятия экономического, правового, организационного влияния на рынок труда.
10. Причины и направления расширения гибкого рынка труда.
11. Неполная занятость как специфическая форма гибкой занятости.
12. Самозанятость как форма нестандартной занятости.
13. Общие и отличия между регулированием и управлением занятости населения.
14. Процесс развития форм занятости в Донецкой Народной Республике.
15. Возможности обеспечения полной занятости населения.
16. Влияние трудовой миграции на ситуацию на рынке труда
17. Варианты мероприятий государственной миграционной политики в зависимости от ситуации на рынке труда.
18. Целесообразность и необходимость соблюдения конвенций МОТ при формировании трудового законодательства Донецкой Народной Республики
19. Проблемы и перспективы формирования и функционирования государственной системы управления трудовыми ресурсами Донецкой Народной Республики.
20. Последствия искусственной поддержки высокого, экономически неоправданного уровня занятости
21. Влияние безработицы на состояние национальной экономики
22. Направления предотвращения региональной безработицы.
23. Социальный пакет: кому выгодно работнику или работодателю?
24. Зависимость размера и состава социального пакета от экономического положения работодателя.

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов*	Критерии
2 (отлично)	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.
1 (хорошо)	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.
0,5 (удовлетворительно)	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.
(неудовлетворительно)	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.

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Проблемы учета и оценки трудового потенциала в современных условиях.
2. Проблемы формирования спроса на рабочую силу на микро-уровне
3. Проблемы формирования спроса на рабочую силу на макро-уровне
4. История формирования теоретических подходов к определению понятия «рынок труда».
5. Организационно-экономические механизмы обеспечения равенства сторон в производственном отношении «работник-работодатель».
6. Направления регулирования рынка труда в зависимости от его конъюнктуры.

7. Оценка преимуществ и недостатков Японской модели рынка труда.
8. Оценка преимуществ и недостатков модели рынка труда США.
9. Оценка преимуществ и недостатков Шведской модели рынка труда.
10. Перспективы формирования национальной модели рынка труда Донецкой Народной Республики.
11. Особенности формирования рынка труда в условиях кризиса.
12. Роль и значение экономических факторов в формировании рынка труда.
13. Оценка возможности влияния рыночного механизма на обеспечение полной, продуктивной и добровольно избранной занятости.
14. Характеристика выразителей хозяйственно-трудовых отношений.
15. Характеристика исполнителей хозяйственно-трудовых отношений.
16. Характерные черты гибкого рынка труда Донецкой Народной Республики.
17. Проблемы, решаемые благодаря существованию гибкого рынка труда.
18. Преимущества и недостатки, создаваемые путем развития гибкого рынка труда.
19. Преимущества и недостатки активной государственной политики регулирования рынка труда.
20. Преимущества и недостатки пассивной государственной политики регулирования рынка труда.
21. Обоснование необходимости государственного регулирования рынка труда.
22. Характер и особенности современных миграций рабочей силы.
23. Анализ и прогноз современных миграционных процессов
24. Роль МОТ в развитии социально-трудовых отношений.
25. Влияние МОТ на формирование государственной политики регулирования рынка труда.
26. Основные направления совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами
27. Проблемы организации и осуществления научно-исследовательских работ по вопросам регулирования трудовых отношений.
28. Зарубежный опыт регулирования занятости населения.
29. Проблемы государственного регулирования занятости в Донецкой Народной Республике.
30. Социально-экономические последствия длительной безработицы.
31. Зарубежный опыт политики государства в сфере предотвращения массовой безработицы.
32. Порядок и условия признания граждан безработными в Донецкой Народной Республике.
33. Создание корпоративной системы социальных компенсаций на предприятии.
34. Правовое регулирование предоставления дополнительных социальных гарантий.
35. Основные документы, содержащие сведения о социальных гарантиях работника предприятия.
36. Зарубежный и отечественный опыт предоставления гарантий и компенсаций безработным

2.5. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (реферат, тезисы статья)

Максимальное количество баллов*	Критерии
8 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он подготовил к публикации научную статью
6 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если он подготовил к публикации тезисы доклада на конференцию
4 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если он подготовил реферат, в котором он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, 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 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если он подготовил реферат, в котором 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.
1 (неудовлетворительно)	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 ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ

1. История формирования теоретических подходов к определению понятия «рынок труда».
2. Организационно-экономические механизмы обеспечения равенства сторон в производственном отношении «работник-работодатель».
3. Направления регулирования рынка труда в зависимости от его конъюнктуры.
4. Оценка преимуществ и недостатков Японской модели рынка труда.
5. Оценка преимуществ и недостатков модели рынка труда США.
6. Оценка преимуществ и недостатков Шведской модели рынка труда.
7. Перспективы формирования национальной модели рынка труда Донецкой народной республики.
8. Особенности формирования рынка труда в условиях кризиса.
9. Роль и значение экономических факторов в формировании рынка труда.
10. Оценка возможности влияния рыночного механизма на обеспечение полной, продуктивной и добровольно избранной занятости.
11. Характеристика выразителей хозяйственно-трудовых отношений.

12. Характеристика исполнителей хозяйственно-трудовых отношений.
13. Причины и направления расширения гибкого рынка труда.
14. Неполная занятость как специфическая форма гибкой занятости.
15. Самозанятость как форма нестандартной занятости.
16. Преимущества и недостатки активной государственной политики регулирования рынка труда.
17. Преимущества и недостатки пассивной государственной политики регулирования рынка труда.
18. Обоснование необходимости государственного регулирования рынка труда.
19. Характер и особенности современных миграций рабочей силы.
20. Анализ и прогноз современных миграционных процессов
21. Роль МОТ в развитии социально-трудовых отношений.
22. Влияние МОТ на формирование государственной политики регулирования рынка труда.
23. Основные направления совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами
24. Проблемы организации и осуществления научно-исследовательских работ по вопросам регулирования трудовых отношений
25. Зарубежный опыт регулирования занятости населения.
26. Проблемы государственного регулирования занятости в Донецкой Народной Республике.
27. Социально-экономические последствия длительной безработицы.
28. Зарубежный опыт политики государства в сфере предотвращения массовой безработицы.
29. Порядок и условия признания граждан безработными в Донецкой Народной Республике.
30. Создание корпоративной системы социальных компенсаций на предприятии.
31. Правовое регулирование предоставления дополнительных социальных гарантий.
32. Основные документы, содержащие сведения о социальных гарантиях работника предприятия.
33. Зарубежный и отечественный опыт предоставления гарантий и компенсаций безработным

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

1. История развития отношения к работникам
2. Показатели трудовых ресурсов
3. Рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы
4. Трудовой потенциал и его виды
5. Экономически активное население
6. Экономически неактивное население
7. Спрос на труд: сущность, формы, структура, факторы формирования
8. Простая и расширенная модели спроса на труд
9. Предложение труда: сущность и формы
10. Модели предложения труда
11. Понятия «рынок» и «рынок труда». История формирования теории рынка труда
12. Особенности функционирования рынка труда
13. Элементы рынка труда, его объём и конъюнктура
14. Основные характеристики развитости рынка труда
15. Модель чисто конкурентного рынка труда
16. Монополистический рынок труда

17. Модели рынка труда при участии на нем профсоюзов
18. Национальные модели рынков труда
19. Типы рынков труда
20. Разновидности рынков труда
21. Сегментация рынка труда
22. Факторы формирования рынка труда
23. Охарактеризуйте основные подходы к теоретическому обоснованию механизма саморегулирования рынка труда
24. Регулирующая роль спроса и предложения на конкурентном рынке труда.
25. Законы Хикса-Маршала. Перекрестная эластичность спроса на труд.
26. Понятие жесткости и гибкости рынка труда
27. Гибкость форм занятости и использования рабочего времени
28. Гибкость издержек на рабочую силу
29. Методы исследования рынка труда
30. Государственное регулирование рынка труда
31. Государственное регулирование спроса на труд
32. Меры государственной политики: активная и пассивная политика
33. Занятость населения: определение, классификация занятого населения
34. Виды занятости населения
35. Государственное регулирование занятости населения
36. Безработица: понятие, характеристики
37. Показатели безработицы
38. Виды безработицы и их характеристика
39. Причины безработицы, социально-экономическая оценка и последствия
40. Порядок и условия признания граждан безработными в Донецкой Народной Республике
41. Социальные гарантии в сфере занятости
42. Дополнительные социальные гарантии
43. Гарантии и компенсации для безработных
44. Мобильность рабочей силы
45. Миграция рабочей силы: сущность, виды, причины
46. Миграционная политика государства
47. Определение и структура Международной организации труда
48. Роль Международной организации труда в развитии социально-трудовых отношений
49. Состав основных органов и организаций в сфере управления трудовыми ресурсами
50. Законодательное и информационное обеспечение системы управления трудовыми ресурсами

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

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом»

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Учебная дисциплина «Рынок труда и управление занятостью»

Курс 1

Семестр 2

Форма обучения очная/заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. История развития отношения к работникам
2. Гибкость издержек на рабочую силу

Экзаменатор: _____ Л.С. Казанцева

Утверждено на заседании кафедры «06» марта 2024 г. (протокол № 10 от 06.03.2024 г.)

Зав.кафедрой: _____ А.М. Стадник