



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОП

Савинкина Л.А.
«15» июня 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
управления персоналом
и экономики труда

Савинкина Л.А.
«15» июня 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Форма подготовки очная

курс 4 семестр 7
лекции 36 час.
практические занятия 36 час.
лабораторные работы - час.
в том числе с использованием МАО лек. 2 /пр. 16 /лаб. _____ час.
всего часов аудиторной нагрузки 72 час.
в том числе с использованием МАО 18 час.
самостоятельная работа 108 час.
в том числе на подготовку к экзамену 36 час.
контрольные работы (количество) –
курсовая работа/курсовой проект –
зачет -
экзамен 7 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта высшего образования, самостоятельно устанавливаемым ДВФУ № 12-13-235 от 18.02.2016 по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», с изменениями, утвержденными приказами ректора ДВФУ от 06.09.2016 № 12-13-1594.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 11 от «15» июня 2016 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., доцент Савинкина Л.А.
Составители: канд. экон. наук, доцент Немцова М.В.

I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Л.А. Савинкина)

II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:

Протокол от « _____ » _____ 20__ г. № _____

Заведующий кафедрой _____
(подпись) (Л.А. Савинкина)

ABSTRACT

Specialist's degree in 38.03.03 Personnel management.

Course title: Labour market.

Variable part of Block 1, 5 credits.

Instructor: Nemtsova Mariya Vitalevna., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor.

At the beginning of the course, a student should be able to:

- ability to creatively perceive and use the achievements of science and technology in the professional sphere in accordance with the needs of the regional and world labor market;

- ability to use modern methods and technologies (including information technologies) in professional activities;

- ability to analyze the main stages and patterns of historical development of society for the formation of a civic position;

- ability to use the basics of economic knowledge in various fields of activity;

- ability to use the basics of legal knowledge in various fields of activity;

- possession of a culture of thinking, the ability to perceive, generalize and economic analysis of information, setting goals and choosing ways to achieve it; the ability to defend one's point of view without destroying the relationship;

- possession of skills in analyzing the economic performance of the organization and indicators of work (including labor productivity), as well as skills in the development and economic justification of activities to improve them and their ability to apply them in practice.

Learning outcomes:

- the ability to carry out business communication (public speaking, talks, holding presentations, business correspondence, electronic communications) (GPC-9)

– mastering the skills of gathering information for analyzing internal and external factors affecting the efficiency of the organization's personnel, the ability to calculate the number and professional composition of personnel in accordance with the strategic plans of the organization (SPC-17);

– possession of skills and methods of information collection to identify the need and formation of the organization's order in the training and development of personnel, the skills of collecting information for the analysis of the market of educational, consulting and other types of services in the field of personnel management, as well as the skills of receiving feedback and processing results training and other forms of professional development of Persian (SPC-21)

Course description: The course includes the basics of economic theory of the functioning of the labour market: labour supply and demand for labour, employment and unemployment, quality of labour force and labour mobility. The article considers the application of theoretical models to address the specific socio-economic problems in the sphere of regulation of labour and employment, as well as in the field of internal labour relations. It shows the role of the state in the functioning of the labour market, formation and regulation of labor relations. Use of the international experience of regulating the labour market, studied the activities of local bodies of state management in the sphere of labor and employment, international and Russian normative-legal documents regulating relations in the sphere of labour and employment.

Main course literature:

1. Aliev, I.M. Labor Economics: Theory and Practice: A Textbook for Bachelors / IM. Aliev, N.A. Gorelov, L.O. Ilyin.-M .: Publishing House Yurayt, 2013.- 670 p. Access mode: <http://www.biblio-online.ru/thematic/?6&id=urait.content.BD6F0EF8-AF68-4E12-9F3E-160757671813> & type = c_pub

2. Deineka, A. Managing Human Resources [Electronic resource]: A Textbook for Bachelors / AV Deineka, VA Bespalko. - M. : Publishing and Trading Corporation "Dashkov and Co.", 2014. - 392 p. Access mode: <http://znanium.com/bookread.php?book=415041>

3. Odegov, Yu.G. Economics of Labor: A Textbook for Bachelors / Yu.G. Odegov, G.G. Rudenko.-M .: Izdatelstvo YuYurayt, 2015.- 423 p. Access mode: http://www.biblio-online.ru/thematic/?16&id=urait.content.47F16B9A-35D0-4F09-84FB-A868520B68ED&type=c_pub

Form of final control: exam

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Рынок труда»

Учебный курс «Рынок труда» предназначен для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Рынок труда» включена в состав базовой вариативной части блока «Дисциплины (модули)».

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов), практические работы (36 часов, в том числе МАО 18 часов), самостоятельная работа студентов (108 часа, в том числе 36 часов на подготовку к экзамену). Дисциплина реализуется на 4 курсе в 7 семестре.

Дисциплина «Рынок труда» основывается на знаниях, умениях и навыках, полученных в результате изучения дисциплин «Микроэкономика», «Статистика», «Эконометрика», «Экономика и социология труда», «Современные технологии подбора, отбора, оценки и найма персонала» и позволяет подготовить студентов к освоению ряда таких дисциплин, как «Управление знаниями в организации», «Социальные технологии в работе с персоналом».

Содержание дисциплины состоит из трех разделов и охватывает следующий круг вопросов:

1. Основы экономической теории функционирования рынка труда: предложение труда и спрос на труд, занятость и безработица, качество рабочей силы и трудовая мобильность.

2. Применение теоретических моделей для решения конкретных социально-экономических проблем в сфере регулирования труда и занятости населения, а также в области внутрифирменных трудовых отношений.

3. Роль государства в функционировании рынка труда, формировании и регулировании трудовых отношений; международный опыт регулирования рынка труда; деятельность отечественных органов государственного управления в сфере труда и занятости, российские и международные

нормативно-правовые документы, регламентирующие отношения в сфере труда и занятости.

Цель – познакомить студентов с основными теоретическими концепциями, образующими современную экономику труда, а также с методологией и инструментарием анализа процессов, происходящих на рынке труда, необходимых для принятия решений в сфере государственного и муниципального управления.

Задачи:

- сформировать представление о круге вопросов и практических проблемах, изучаемых современной экономикой рынка труда;
- способствовать развитию навыков использования освоенного ранее инструментария макро- и микроэкономического анализа для исследования функционирования рынка труда и поведения его основных субъектов;
- познакомить с особенностями и закономерностями становления и развития рынков труда в России и других странах;
- способствовать освоению навыков оценивания последствий принятия политических решений в сфере труда и занятости.

Для успешного изучения дисциплины «Рынок труда» у обучающихся должны быть сформированы следующие предварительные компетенции:

- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

- способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общепрофессиональные и профессиональные компетенции (элементы компетенций):

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Знает	основы делового общения, деловой переписки, электронных коммуникаций
	Умеет	осуществлять деловое общение, деловые коммуникации
	Владеет	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации)
ПК-17 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает	о навыках сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Умеет	собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Владеет	навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управ-	Знает	о методах сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, способах сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также методах получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Умеет	пользоваться методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, способами сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в

ления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала		области управления персоналом, а также методами получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Владеет	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Рынок труда» применяются следующие методы активного / интерактивного обучения: текстовые игры, рамочная игра «Решетка», дискуссия, кейс-стади, метод ситуационного анализа (ситуационные задачи), тестирование, работа в малых группах, ролевая игра, тренинг.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Раздел I. Основы экономической теории функционирования рынка труда (10 час.)

Тема 1. Рынок труда: основные понятия и методы изучения (4 час. в том числе 1 час. с использованием методов активного обучения)

Метод активного / интерактивного обучения – текстовая игра (1 час.)

Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Изменения в занятости (отраслевой структуры, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда. Локальные рынки труда.

Тема 2. Трудовая мобильность (6 час.)

Принципы классификации форм трудовой мобильности. «Несоответствие» между работником и рабочим местом как причина трудовой мобильности. Шоки спроса на труд и мобильность работников. Заработная плата как стимул к смене работы. Межфирменная мобильность, текучесть и увольне-

ния. Территориальная мобильность. Детерминанты индивидуального решения о миграции. Внутренняя и внешняя миграция. Основные миграционные потоки в России и в мире: направления и интенсивность. Влияние миграции на социально-экономическое положение территории-донора и территории-реципиента. Государственное регулирование трудовой миграции.

Раздел II. Применение теоретических моделей для решения конкретных социально-экономических проблем в сфере регулирования труда и занятости населения (18 час.)

Тема 1. Предложение труда и его факторы (8 час.)

Предложение труда и формирование рабочей силы. Принятие решения о выходе на рынок труда: влияние предпочтений и нетрудового дохода. Резервная заработная плата. Предложение труда и его детерминанты. Эффект дохода и эффект замещения. Эластичность предложения труда. Индивидуальное и рыночное предложение труда. Предложение труда с учетом производства в домашнем хозяйстве. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников. Сверхурочная работа и вопросы ее регулирования. Анализ вторичной занятости. Предложение труда с учетом фиксированных затрат, связанных с работой. Влияние налогообложения и социальных программ на предложение труда. Особенности предложения труда в российской экономике.

Тема 2. Спрос на труд (6 час.)

Спрос на труд как решение об оптимальной численности занятых на предприятии. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах. Эффект замещения и эффект масштаба. Спрос на труд фирмы, отрасли и рынка. Эластичность спроса на труд. Перекрестная эластичность спроса на труд. Законы производного спроса. Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда. Влияние квазипостоянных издержек на структуру персонала. Особенности спроса на труд в российской экономике.

Тема 3. Функционирование рынка труда (4 час. в том числе 1 час. с использованием методов активного обучения)

Метод активного / интерактивного обучения – рамочная игра (1 час.)

Структура рынков благ и рынков труда и спрос на труд: равновесие на конкурентном рынке, монополия, монопсония. Причины нарушения равновесия на рынке труда: факторы рыночного спроса на труд и рыночного предложения труда. Подстройка рынка труда к изменениям спроса и предложения. Адаптация по принципу «выход»: корректировка уровня занятости и заработной платы. Адаптация по принципу «голос»: корректировка условий занятости. Гибкость рынков труда и ее виды. Сегментированность и двойственность рынков труда. Государство на рынке труда: влияние налогов и субсидий на изменение рыночного равновесия. Законодательство о минимальной заработной плате и оценка его эффективности. Минимальная заработная плата в условиях монопсонии. Особенности подстройки российского рынка труда: невыплаты заработной платы, изменение режимов занятости, неформальные трудовые отношения.

Раздел III. Роль государства в функционировании рынка труда (8 час.)

Тема 1. Государственное регулирование рынка труда (4 час.)

Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Макроэкономическая политика и ее влияние на рынок труда. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений. Политика занятости. Пассивная и активная политика на рынке труда. Деятельность государственных служб занятости населения. Программы страхования и пособия по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения. Национальные модели и особенности регулирования рынка труда.

Тема 2. Профсоюзы и рынок труда (4 час.)

Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов: экономические и политические. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров. Трипартизм. Коллективные переговоры: участники, цели, достижение соглашения. Забастовочная активность: вероятность и длительность. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Влияние профсоюзов на производительность труда, экономическую эффективность. Профсоюзное движение в России: история и современность.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия

(36 час. в том числе 16 час. с использованием методов активного обучения)

Практическое занятие № 1. Рынок труда как сфера распределения и обмена: сущность, виды, особенности формирования и развития (4 час.).

Метод активного / интерактивного обучения – дискуссия (2 час.)

1. Понятие и особенности рынка труда, его взаимосвязь с воспроизводством трудовых ресурсов.
2. Основные характеристики рынка труда.
3. Современные виды и модели рынка труда.
4. Механизм функционирования рынка труда.
5. Особенности развития российского рынка труда в переходный период.
6. Проблемы формирования и развития национального рынка труда на современном этапе.

Практическое занятие № 2. Мобильность на рынке труда и государственное регулирование миграционных процессов в странах АТР (4 час.).

Метод активного / интерактивного обучения – дискуссия (2 час.)

1. Особенности миграции и рынка труда иностранной рабочей силы
2. Отраслевая, профессиональная и гендерная структура иностранной рабочей силы
3. Особенности миграционной политики и государственные программы поддержки и трудоустройства мигрантов
4. Тенденции международной студенческой мобильности
5. Национальные программы поддержки исходящей студенческой мобильности

Практическое занятие № 3. Спрос и предложение на рынке труда (4 час.).

Метод активного / интерактивного обучения – метод ситуационного анализа (ситуационные задачи) (2 час.)

1. Предложение труда.
2. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда.
3. Спрос на труд.
4. Решение ситуационных задач.

Практическое занятие № 4. Демографические процессы и их влияние на рынок труда (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – кейс-стади (2 час.)

1. Демографический фактор экономического развития.
2. Демографические процессы и воспроизводство населения.
3. Управление демографическим развитием.
4. Решение практической ситуации (кейс).

Практическое занятие № 5. Система образования и профессиональной подготовки рабочей силы (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – ролевая игра (2 час.)

1. Современные требования, предъявляемые к качеству рабочей силы
2. Образование и профессиональная подготовка кадров
3. Реформирование системы высшего образования в России
4. Развитие рабочей силы в системе непрерывного образования.
5. Ролевая игра по теме «Рынок образовательных услуг и подготовка работников на предприятии».

Практическое занятие № 6. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и эффективное поведение на рынке труда (6 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – тренинг (4 час.)

1. Состояние молодёжного рынка труда ДВ.
2. Деятельность государственной службы занятости населения; рекрутинговых агентств и отделов трудоустройства выпускников ВУЗов на рынке труда.
3. Прогнозы развития рынка труда и перспективы решения проблем трудоустройства молодёжи на рынке труда.
4. Тренинг

Практическое занятие № 7. Занятость и безработица в России и странах АТР (6 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – работа в малых группах (1 час.)

1. Уровень, динамика и структура экономической активности населения и занятости
2. Уровень, динамика и структура безработицы
3. Молодёжная безработица и проблемы трудоустройства выпускников на рынке труда

Практическое занятие № 8. Государственное регулирование рынка труда в России и странах АТР (4 час.)

Метод активного / интерактивного обучения – работа в малых группах (1 час.)

1. Административно-экономические меры воздействия государства на рынок труда стран АТР
2. Масштабы деятельности государственных и негосударственных организаций по регулированию рынка труда в странах АТР

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Рынок труда» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;

характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины/темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1.	Темы лекционных занятий: 1.1, 2.3, 3.2 Темы практических занятий: 1, 2,	ОПК-9	знает	Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1)
			умеет	Ролевая игра (ПР-10) Творческое задание в группе (ПР-13) Тренинг (ПР-10)	Тест (ПР-1)

	5, 6, 7, 8		владеет	Дискуссия (УО-4) Ролевая игра (ПР-10) Творческое задание в группе ПР-13)	Тест (ПР-1)
2.	Темы лекционных занятий: 1.2, 2.1, 2.2, 3.1 Темы практических занятий: 3, 4, 5, 6	ПК-17	знает	Кейс-задачи (ПР-11) Ситуационные задания (ПР-11)	Тест (ПР-1)
			умеет	Ситуационные задания (ПР-11) Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10)	Тест (ПР-1)
			владеет	Ситуационные задания (ПР-11) Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10)	Тест (ПР-1)
3.	Темы лекционных занятий: 3.1, 3.2 Темы практических занятий: 5, 6, 7	ПК-21	знает	Собеседование (УО-1)	Тест (ПР-1)
			умеет	Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10) Творческое задание в группе ПР-13)	Тест (ПР-1)
			владеет	Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10) Творческое задание в группе ПР-13)	Тест (ПР-1)

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Алиев, И.М. Экономика труда: теория и практика: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. -М.: Издательство Юрайт, 2014.- 670 с. Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?6&id=urait.content.BD6F0EF8-AF68-4E12-9F3E-160757671813&type=c_pub

2. Рофе, А.И. Экономика труда (для бакалавров) [Электронный ресурс] : учебник. – Электрон. дан. – М. : КноРус, 2015. – 373 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=53616

3. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 263 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). – Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/5F7A1E07-266D-42BB-ADBB-75393C044255

4. Меламедова, Л.С. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник/ Л.С. Меламедова. – Самара: Самар. гуманит. акад., 2010. – 120 с. Режим доступа: <http://window.edu.ru/resource/919/74919>

5. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 387 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).— Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/99194DBA-7DE8-423A-9E6C-ABE7F5E092A4

Дополнительная литература

(печатные и электронные издания)

1. Тихомирова, Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.П. Тихомирова, Е.И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2009. – 185 с. <http://window.edu.ru/resource/586/75586>

2. Щербакова Л.И. Экономика и социология труда [Электронный ресурс]. Учебное пособие: Учебное пособие для дистанционного обучения; Юж.-Рос. гос. техн. ун-т. - Новочеркасск: ЮРГТУ. 2014. – 131 с. <http://window.edu.ru/resource/030/77030>

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Образовательный портал НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ecsocman.edu.ru
2. Российский журнал менеджмента [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rjm.ru.
3. Аналитический деловой еженедельник «SmartMoney» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.smoney.ru
4. Ведомости [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.vedomosty.ru
5. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cfin.ru/management/
6. Международное сообщество менеджеров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.e-xecutive.ru
7. Российская национальная библиотека (РНБ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.hbl-russia.ru
8. Российская государственная библиотека (РГБ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.rsl.ru
9. Институт научной информации по общественным наукам РАН (ИНИОН) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.inion.ru
10. Образовательный портал «Социально-гуманитарное и политическое образование» www.auditorium.ru
11. Образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economics.edu.ru
12. Экономический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economics.ru
13. Каталог книг «Библус» по всем отраслям науки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.biblus.ru
14. Библиотека по техническому и фундаментальному экономическому анализу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.forexpf.ru
15. Библиотека «Либертариум» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.libertarium.ru

16. Министерство экономического развития и торговли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.economy.gov.ru
17. «Центр экономических и финансовых исследований и разработок» (результаты исследований, аналитические отчеты, статьи) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cefir.ru
18. Центр стратегических разработок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.csr.ru
19. Российская сеть информационного сообщества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.isn.ru
20. Российский портал развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iis.ru

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
2. Справочно-правовая система «Гарант». Режим доступа: www.garant.ru
3. Справочная система «Кодекс». Режим доступа: <http://www.kodeks.ru/>
4. Программное обеспечение: Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft PowerPoint.

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Реализация дисциплины «Рынок труда» предусматривает следующие виды учебной работы: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов, текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Освоение курса дисциплины «Рынок труда» предполагает

рейтинговую систему оценки знаний студентов и предусматривает со стороны преподавателя текущий контроль за посещением студентами лекций, подготовкой и выполнением всех практических, выполнением всех видов самостоятельной работы.

Промежуточной аттестацией по дисциплине «Рынок труда» является экзамен, который проводится в виде тестирования.

.В течение учебного семестра обучающимся нужно:

- освоить теоретический материал;
- успешно выполнить аудиторные и практические задания;
- своевременно и успешно выполнить все виды самостоятельной работы.

Студент считается аттестованным по дисциплине «Рынок труда» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Рынок труда» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному

мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Рекомендации по планированию и организации времени, отведенного на изучение дисциплины

Планирование – важнейшая черта человеческой деятельности, один из характерных, обязательных признаков человеческого труда. Для организации сложной учебной деятельности очень эффективным является использование средств, напоминающих о стоящих перед нами задачах, их последовательности выполнения. Такими средствами могут быть мобильный телефон, имеющий программу органайзера, включающего будильник, календарь и список дел; таймеры, напоминающие о выполнении заданий по дисциплине; компьютерные программы составления списка дел, выделяющие срочные и важные дела.

Составление списка дел – первый шаг к организации времени. Список имеет то преимущество, что позволяет видеть всю картину в целом. Упорядочение, классификация дел в списке – второй шаг к организации времени.

Регулярность – первое условие поисков более эффективных способов работы. Рекомендуется выбрать один день недели для регулярной подготовки по дисциплине. Регулярность не просто позволяет подготовиться к делу, она создает настрой на это дело, позволяет выработать правила выполнения дела (например, сначала проработка материала лекции, учебника, чтение первоисточника, затем выделение и фиксирование основных идей в тетради).

Чтобы облегчить выполнение заданий, необходимо определить временные рамки. Еженедельная подготовка по дисциплине «Рынок труда» требует временных затрат. Четкое фиксирование по времени регулярных дел, закрепление за ними одних и тех же часов – важный шаг к организации времени. При учете времени надо помнить об основной цели рационализации – полу-

чить наибольший эффект с наименьшими затратами. Учет – лишь средство для решения основной задачи: сэкономить время.

По мнению многих специалистов, важность планирования и выполнения дел обуславливается также тем, что у нас накапливаются дела, задачи или идеи, которые мы не реализуем, откладываем на потом – все это негативно сказывается на нашем внутреннем состоянии в целом.

Важная роль в организации учебной деятельности отводится программе дисциплины, дающая представление не только о тематической последовательности изучения курса, но и о затратах времени, отводимом на изучение курса. Успешность освоения дисциплины во многом зависит от правильно спланированного времени при самостоятельной подготовке. Самостоятельную работу следует выполнять согласно графику и требованиям, предложенным преподавателем.

Подготовку к практическим занятиям, тестированию необходимо проводить заранее, чтобы была возможность проконсультироваться с преподавателем по возникающим вопросам. В случае пропуска занятия, необходимо выполнить задания на консультации.

Алгоритм изучения дисциплины

Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта, в который рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку рекомендуемой основной и дополнительной литературы, отчетов по творческому заданию и ролевой игре, решение ситуационных и кейс-задач, ответы на вопросы для дискуссии на семинаре и другие задания, предусмотренные для самостоятельной работы студентов.

Основным промежуточным показателем успешности студента в процессе изучения дисциплины является его готовность к тестированию и выполнению практических заданий.

Приступая к подготовке к практическим занятиям, прежде всего,

необходимо ознакомиться с планом занятия, изучить соответствующую литературу, нормативную документацию, а также подготовить доклад (выступление). В случае возникновения трудностей студент должен и может обратиться за консультацией к ведущему преподавателю.

Критерием готовности к практическому занятию является умение студента ответить на все вопросы, рекомендованные преподавателем по теме дискуссии.

Для подготовки к дебатам и практическим занятиям необходимо:

- 1) получение темы и плана практического занятия;
- 2) работа со списком литературы;
- 3) консультации с преподавателем;
- 4) подготовка доклада к занятию;
- 5) выступление с сообщением на занятии и участие в дискуссии.

Знания, полученные студентами в процессе изучения дисциплины, должны закрепляться не повторением, а применением материала. Этой цели при изучении дисциплины «Рынок труда» служат активные формы и методы обучения, такие как метод ситуационного анализа, дискуссия, творческое задание в группах, ролевая игра, которые дадут возможность студенту освоить профессиональные компетенции и проявить их в условиях, имитирующих профессиональную деятельность.

Особое значение для освоения теоретического материала и для приобретения и формирования умений и навыков имеет самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы, подготовку к тестированию, доклада к дискуссии по темам практических занятий, подготовку к ролевой игре, отчета и презентации по результатам творческого задания в группе.

Для самопроверки усвоения теоретического материала, подготовки к выполнению практических работ и тестированию студентам предлагаются вопросы для самоконтроля.

Рекомендации по использованию методов активного обучения на лекционных и практических занятиях

Учебной задачей лекции является ознакомление студентов с основным содержанием, принципами и закономерностями предмета изучения, направлениями развития данной области науки. Лекции по рынку труда знакомят студентов с основными научно-теоретическими положениями функционирования рынка труда, его прикладной стороной и путями развития. На лекциях они так же получают направление для самостоятельной работы в данной области.

На лекционную форму обучения имеются различные взгляды. Конкретное содержание каждой лекции является разнообразным. Оно включает: изложение той или иной области науки в ее основном содержании; освещение задач, методов, достижений, открытий научной практики; рассмотрение различных проблем науки; критика и научная оценка состояния теории практики; освещение путей научных изысканий. Существенно важным для лекции является изложение материалов личного творчества лектора. Это повышает у студентов интерес к предмету, активизирует их мыслительную работу. Таким образом, лекция — это личное научно-педагогическое творчество преподавателя в определенной области знаний. На ней аудитория ждет от преподавателя живого, яркого, содержательного сообщения. При этом требуется в дополнении к знаниям и профессиональному опыту широкая эрудицию, логика аргументации, увлеченность знанием, внутренняя потребность зажечь ею студентов, а это значит, что лектору необходимо не только воздействовать на разум, но и на чувства своих слушателей.

В основе построения и проведения лекций по рынку труда лежат принципы обучения, цели и задачи изучения данного предмета и равновесное соответствие всех составляющих учебного процесса. На лекции раскрываются задачи и основные положения изучаемой научной области, ее содержание, по

мере развития данной области знаний. Главное в методике лекционного преподавания — это излагать существо вопроса на уровне его современного развития, показывать роль современных методов научного исследования, современную прикладную сторону науки на основе связи теории с практикой. Существенно важным для лекционного изложения является причинное и логическое объяснение факторов, влияющих на спрос и предложение на рынке труда. Причины и логика связей в изучении предмета организуют мышление студентов и создают более прочную основу для глубокого и прочного усвоения знаний.

Непременным методическим условием является идейно-теоретическая направленность лекций. Лекционное преподавание исходит не только из целей обучения, но и воспитания студентов как современной личности.

Кроме того, на лекциях используются различные методы активного обучения (МАО), к числу которых относятся текстовые, а также рамочные игры. При этом обучающиеся осваивают новый материал не пассивными слушателями, а в качестве активных участников процесса обучения.

Текстовые игры пробуждают у обучающихся интерес; позволяют поощрить активное участие каждого в учебном процессе; способствуют эффективному усвоению теоретического учебного материала. Текстовая игра проводится на лекции № 1.1. Одним из примеров служит игра «Рулетка».

Участники в командах по 5-6 человек готовят карточки-вопросы и карточки-шансы. Они обмениваются карточками и играют в игру на вопросы и ответы. Эта игра используется для повторения и обзора содержания материала для изучения по выбранной теме. Может быть любое количество участников. Оптимальное количество - 20-30.

Подготовительный этап. Сначала участники предупреждаются о том, что им предстоит викторина по содержанию материала.

На занятии участники делятся на команды. Необходимо попросить команды написать карточки с вопросами, около 30, по одному вопросу на кар-

точке. Вопрос пишется на одной стороне карточки, правильный ответ - на другой. Можно предложить следующие правила написания вопросов:

Вопросы должны отражать основные мысли документа.

- ✓ Избегайте провокационных вопросов, вопросов с юмором, банальных вопросов.

- ✓ Не ограничивайтесь простым озвучиванием фактов.

- ✓ Используйте вопросы, предполагающие краткие ответы.

- ✓ Избегайте вопросов с ответами «да-нет» и вопросов с множественным выбором.

- ✓ Записывайте правильный ответ на обратной стороне карточки. Если у вопроса более одного правильного ответа, приведите все правильные ответы.

Объявляется 30-35-минутный период для написания вопросов и засекается время. По истечению времени происходит распределение карточек с вопросами. Необходимо добавить инструкции по бонусам. Попросить каждую команду отобрать любые 6 карточек и написать на них: «У вас дополнительный ход!» под ответом.

Далее добавьте карточки-неудачи. Попросите команды написать «Вы пропускаете ход!» на обеих сторонах шести пустых карточек и добавьте их в общую колоду.

Подготовьте колоды карт. Попросите каждую команду положить все карты вопросом кверху (кроме карточек-неудач). Раздайте командам по конверту. Попросите команды перетасовать карты и положить колоды в конверт вопросами к открываемой стороне.

Игра. Объявите, что игровой период - 30 минут. По истечению этого периода игрок, давший наибольшее количество правильных ответов, побеждает.

Выберите игрока с каждой команды и попросите его взять верхнюю карту из конверта, не показывая остальные карты. Этот игрок кладет карту на стол (не показывая ответ), читает вопрос и немедленно дает ответ. Затем иг-

роки переворачивают карту и проверяют «правильность» ответа на другой стороне. Если ответ правильный, игрок забирает карту в свою коллекцию. Если ответ неправильный, карта сбрасывается в специальную стопку.

Если на стороне ответа на карте есть надпись «У вас дополнительный ход!», этот же игрок берет другую карту из колоды, если нет, то наступает очередь следующего игрока. Игра продолжается так же.

Если игрок берет карту с надписью «Вы пропускаете ход!», очередь переходит к следующему игроку.

Ответы можно подвергать сомнению. После того как игрок прочтет вопрос и даст ответ, другие игроки могут прокричать: «Да ну!» - и в этом случае крикнувший должен дать альтернативный ответ. После этого карта переворачивается, зачитывается правильный ответ. Если правильным был первый ответ, то игрок забирает свою карточку и любую карточку из коллекции «засомневавшегося» игрока. Если сомневающийся еще ничего не выиграл, то «наказания» не следует.

Игра подходит к концу, когда израсходуются все карты или истечет 30-минутный период времени. Тогда побеждает игрок, выигравший наибольшее количество карточек.

Оптимальное проведение практических занятий предполагает, что студент выступает на них как активный участник некоторой научной-практической дискуссии, отстаивая свое мнение в споре. Необходимо, конечно, чтобы такие обсуждения вовлекали всех участников семинара, а не только студентов-докладчиков. Данный вид работы позволяет оценить способность студентов самостоятельно и творчески мыслить, выдвигать и аргументировано отстаивать свою точку зрения, свободно излагать учебный материал.

Для развития профессиональных навыков и личности студента в качестве методов активного обучения целесообразно использовать методы ситуационного обучения, представляющие собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности.

Реализация такого типа обучения по дисциплине «Рынок труда» осуществляется через использование кейс-заданий, а также ситуационных задач, которые можно определить как методы имитации принятия решений в различных ситуациях путем проигрывания вариантов по заданным условиям.

Ситуационные задачи предназначены для использования студентами конкретных приемов и концепций при их выполнении для того, чтобы получить достаточный уровень знаний и умений для принятия решений в аналогичных ситуациях на предприятиях, тем самым уменьшая разрыв между теоретическими знаниями и практическими умениями.

Решение кейс-задач студентам предлагается в конце практических занятий в завершении изучения определенной учебной темы, а знания, полученные на лекциях, должны стать основой для решения этих задач. Из этого следует, что студент должен владеть достаточным уровнем знания теоретического материала, уметь работать с действующей нормативной документацией для принятия правильных управленческих и организационных решений. Это предполагает осознание опыта решения кадровых проблем, возникающих вследствие кризиса предприятия.

Студент должен уметь правильно интерпретировать ситуацию, т.е. правильно определять – какие факторы являются наиболее важными в данной ситуации, и какое решение необходимо принять в соответствии с действующей нормативной документацией и имеющимися данными.

Таким образом, решение ситуационных задач призвано вырабатывать следующие умения и навыки у студентов:

- продемонстрировать приобретенные знания при решении практических ситуаций;
- способность к деловому общению, коммуникациям;
- высказывать и отстаивать свою точку зрения четкой, уверенной и грамотной речью;
- вырабатывать собственное мнение на основе осмысления теоретических знаний и полученного опыта использования различных моделей пове-

дения на рынке труда;

- самостоятельно принимать решения.

Технология выполнения ситуационных задач включает в себя организацию самостоятельной работы обучающихся с консультационной поддержкой преподавателя. На этапе ознакомления с задачей студент самостоятельно оценивает ситуацию, изложенную в тексте, исследует теоретический материал, устанавливает ключевые факторы и проводит анализ проблем, изложенных в условии задачи. Затем составляет план действий и оценивает возможности его реализации. По окончании самостоятельного анализа студент должен ответить на вопросы, выполнить задания и составить письменный отчет по данному заданию.

Организация и проведение ролевой игры «Рынок образовательных услуг и подготовка работников на предприятии» рекомендуется проводить следующим образом:

- подготовительный этап (определение целей и методов деловой игры, разработка сценария игры либо трансформация существующего сценария, изготовление раздаточного наглядного и другого материала, формирование игровых команд, составление инструкций для участников деловой игры в соответствии с предусмотренными ролями, подготовка помещения для проведения деловой игры и соответствующий оргтехники, установление регламента деловой игры);
- игровой этап (формирование установки на игру, обсуждение поставленных проблем с целью выработки группового мнения, учет и контроль временного режима, внесение поправок в шкалу времени, организация дискуссии, обсуждение обобщенных решений и подведение итогов периодов игры, оценка деятельности участников игры);
- заключительный этап (обсуждение результатов игры в форме совещания, дискуссии и т.п., подведение итогов, обеспечение гласности результатов деловой игры, поощрение лучших участников).

Основное внимание на практических занятиях уделяется деловым играм-тренингам. Цели, которые преследует тренинг по дисциплине «Рынок труда»:

1) овладеть базовыми коммуникативными техниками (невербалика, активное слушание и вопросы);

2) отработать базовые приемы самоменеджмента и самопрезентации (искусство ставить цели, секреты эффективного планирования);

3) освоить матрицу работы менеджера по персоналу (функции управления (планирование, организация, мотивация и контроль) и специфические задачи (подбор, оценка, расстановка, развитие, стимулирование, построение команды, управление конфликтами);

4) отработка технологии эффективного поведения на рынке труда.

Требования к проведению тренинга:

- оптимальное количество участников тренинга 10-12 человек, поэтому группа делится на ряд подгрупп;

- соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;

- обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;

- проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание;

- вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;

- уважение чувств и мнений каждого участника;

- поощрение участников тренинга;

- подведение участников тренером (преподавателем) к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;

- обеспечение тренером соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;

- обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;

- обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Тренинг состоит из нескольких занятий. Программа включает:

1. Вначале преподаватель обязательно сообщает участникам тему тренинга.

2. Затем проводится ознакомление участников с целью и задачами тренинга. Цели и задачи написаны и вывешены на видном месте.

3. Материалы и оборудование, необходимые для проведения тренинга готовятся заранее. К подготовке можно привлекать участников тренинга.

Рекомендации по работе с литературой

Наиболее предпочтительна потемная последовательность в работе с литературой. Ее можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

– ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;

– изучение основной учебной литературы;

– проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе курсового зачета, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Рынок труда», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но

и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только рекомендуемую литературу, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Рынок труда» необходимы:

- учебная аудитория с мультимедийным проектором и экраном;
- доступ к справочно-правовым системам (Гарант, Консультант Плюс и т.п.);
- раздаточный материал для проведения тренинга, ролевой игры, а также решения кейса и ситуационных задач;
- маркеры, доска и листы флипчарта, цветные клеющиеся стикеры.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

ШКОЛЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ
по дисциплине «Рынок труда»
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

Форма подготовки очная

**Владивосток
2016**

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине

№ п/п	Дата / сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1.	1, 13 неделя	Подготовка к лекционным занятиям	6	Устный опрос при проведении текстовой и рамочной игры
2.	1-4 неделя	Подготовка к дискуссии по темам семинарских занятий	30	Выступление на семинарском занятии и участие в дискуссии
3.	5, 6 неделя	Подготовка к практическим занятиям по лекциям и дополнительной литературе	6	Устный опрос
4.	14-18 неделя	Работа над творческим заданием в малой группе	30	Аналитический отчет, презентация результатов с выступлением на практическом занятии
5.	16-18 неделя	Подготовка к тестированию	36	Тест
ИТОГО			108	

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Самостоятельная работа — это направленная учебная и научно-исследовательская деятельность студентов, которая осуществляется под воздействием как планирования и управления со стороны преподавателей вуза, так и внутренних побуждений личности, ее ценностных установок и ориентиров. Самостоятельная работа студентов служит основой для углубления и закрепления знаний студентов по дисциплине, создает условия для превращения их в убеждения, формирует личность, способную творчески мыслить и готовую к профессиональной деятельности. Основная задача самостоятельной работы студентов — научиться работать самостоятельно, пользоваться книгой, методическим пособием и «советоваться» с ними.

Самостоятельная работа студентов предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения но-

вых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и даже оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Организация самостоятельной работы студентов (СРС) включает в себя:

- планирование учебного материала для самостоятельного изучения на учебных занятиях (во время самостоятельной аудиторной работы);

- планирование объема учебного материала для самостоятельного изучения во внеучебные часы;

- контроль самостоятельной работы;

- планирование консультаций и собеседований. Контроль знаний предполагает

- определение полноты, глубины и системности приобретаемых студентом знаний;

- самопроверку и самооценку работы преподавателя;

- воспитание студентов.

Задания для самостоятельной работы и методические рекомендации к ним выдаются по мере продвижения по темам курса и соответствуют плану лекционных и практических занятий дисциплины «Рынок труда».

Опрос по лекционному курсу проводится на лекции, следующей за контрольной. Опрос представляет собой проверку усвоения обучающимися теоретического курса дисциплины, проводится в письменной форме, время на выполнение задания – 10-15 мин. в начале или конце лекции. Может также применяться блиц-опрос в день проведения лекции для проверки степени усвоения материала в интерактивной форме.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Рынок труда» предусматривает изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы при подготовке к устному опросу на лекциях, дискуссии на семинарах, подготовке к тестированию, к практическим занятиям по лекциям и дополнительной литературе для осознанного решения кейс-задач, ситуационных задач, а также работу над творческим заданием в малой группе.

Для самопроверки усвоения теоретического материала при подготовке к лекционным и практическим занятиям студентам предлагаются вопросы для самоконтроля и перечень дискуссионных тем.

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой можно представить в виде следующего примерного алгоритма:

- ознакомление с рабочей учебной программой и учебно-методическим комплексом дисциплины;
- изучение основной учебной литературы;
- проработка дополнительной (учебной и научной) литературы.

В ходе чтения очень полезно, хотя и не обязательно, делать краткие конспекты прочитанного, выписки, заметки, выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю. По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки.

Настоятельно рекомендуется избегать механического заучивания учебного материала. Практика убедительно показывает: самым эффективным способом является не «зубрежка», а глубокое, творческое, самостоятельное проникновение в существо изучаемых вопросов.

Необходимо вести систематическую каждодневную работу над литературными источниками. Объем информации по курсу настолько обширен, что им не удастся овладеть в «последние дни» перед сессией, как на это иногда рассчитывают некоторые студенты.

Следует воспитывать в себе установку на прочность, долговременность усвоения знаний по курсу. Надо помнить, что они потребуются не только и не столько в ходе курсового зачета, но – что особенно важно – в последующей профессиональной деятельности.

При работе с учебной и научной литературой принципиально важно принимать во внимание момент развития. Курс «Рынок труда», как и большинство других дисциплин, не является и не может являться набором неких раз и навсегда установленных истин в последней инстанции. Наоборот, он постоянно развивается и совершенствуется. В нем идет диалектический процесс отмирания устаревшего и возникновения новых идей, взглядов, теорий. В условиях ускоряющегося старения информации учебные, впрочем, как и научные, издания, далеко не всегда могут поспевать за новыми явлениями и тенденциями, порождаемыми процессом инновации. Ощутимое отставание характерно и для многих публикаций, связанных с курсом. Ведь их невозможно, даже по чисто техническим причинам, не говоря уже о других, ежегодно обновлять и переиздавать. В связи с этим в литературе по курсу студентам могут встречаться положения, которые уже не вполне отвечают новым тенденциям развития. В таких случаях следует, проявляя нужную критичность мысли, опираться не на устаревшие идеи того или другого издания, как бы авторитетно оно ни было, а на нормы, вытекающие из современных изданий, имеющих отношение к изучаемому вопросу.

В то же время настойчивое подчеркивание момента развития вовсе не означает полной ревизии учебной и научной литературы, рекомендуемой по курсу. Задача студента – проявить достаточно высокую научную культуру и не впасть в крайности как ортодоксального догматизма, так и зряшного нигилизма. Наука, как известно, развивается не только на основе отрицания, но и преемственности. В этом непрерывном процессе модернизации знания ему, конечно, будут оказывать помощь преподаватели, постоянно внося соответствующие изменения в содержание учебного процесса.

Наконец, студент обязан знать не только рекомендуемую литературу, но и новые, существенно важные издания по курсу, вышедшие в свет после его публикации.

Основные требования к устному выступлению на семинаре в процессе дискуссии

В процессе дискуссии на семинаре студент должен продемонстрировать понимание проблемы, выразить своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировать его, точно определив ее содержание и составляющие. Следует приводить данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информацию нормативно-правового характера.

Студент должен продемонстрировать навыки самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; использования методов и приемов анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области.

Вопросы для дискуссии на семинаре № 1 «Рынок труда как сфера распределения и обмена: сущность, виды, особенности формирования и развития»:

1. Понятие и особенности рынка труда, его взаимосвязь с воспроизводством трудовых ресурсов.
2. Основные характеристики рынка труда.
3. Современные виды и модели рынка труда.
4. Механизм функционирования рынка труда.
5. Особенности развития российского рынка труда в переходный период.
6. Проблемы формирования и развития национального рынка труда на современном этапе.

Вопросы для дискуссии на семинаре № 2 «Мобильность на рынке труда и государственное регулирование миграционных процессов в странах АТР»:

1. Особенности миграции и рынка труда иностранной рабочей силы

2. Отраслевая, профессиональная и гендерная структура иностранной рабочей силы
3. Особенности миграционной политики и государственные программы поддержки и трудоустройства мигрантов
4. Тенденции международной студенческой мобильности
5. Национальные программы поддержки исходящей студенческой мобильности

Критерии оценки выступления на семинаре в процессе дискуссии

- 10-8 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Студент проявил активность в обсуждении более трех вопросов;
- 7-6 баллов – сообщение 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. Студент проявил активность в обсуждении до трех вопросов;
- 5-4 балла – 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 смысле или содержании проблемы. Студент проявил активность в обсуждении одного-двух вопросов;

– 3-1 балл – если сообщение представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы. Студент практически не проявлял активность в обсуждении вопросов.

Вопросы для самоконтроля по теме:

«Рынок труда: основные понятия и методы изучения»

1. Рынок труда и его особенности.
2. Субъекты рынка труда.
3. Заработная плата как «цена труда».
4. Изменения в занятости (отраслевой структуры, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда.
5. Локальные рынки труда.

Вопросы для самоконтроля по теме:

«Функционирование рынка труда»

1. Структура рынков благ и рынков труда и спрос на труд: равновесие на конкурентном рынке, монополия, монопосония.
2. Причины нарушения равновесия на рынке труда: факторы рыночного спроса на труд и рыночного предложения труда.
3. Гибкость рынков труда и ее виды.
4. Сегментированность и двойственность рынков труда.
5. Государство на рынке труда: влияние налогов и субсидий на изменение рыночного равновесия.
6. Законодательство о минимальной заработной плате и оценка его эффективности.
7. Минимальная заработная плата в условиях монопосонии.

8. Особенности подстройки российского рынка труда: невыплаты заработной платы, изменение режимов занятости, неформальные трудовые отношения.

Вопросы для самоконтроля по теме:

«Спрос и предложение на рынке труда»

1. Предложение труда.
2. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда.
3. Спрос на труд.

Вопросы для самоконтроля по теме:

Демографические процессы и их влияние на рынок труда

1. Демографический фактор экономического развития.
2. Демографические процессы и воспроизводство населения.
3. Управление демографическим развитием.

Критерии оценки устного опроса

По итогам собеседования при устном опросе преподаватель выставляет оценку по пятибалльной системе следующим образом:

5 баллов – Безошибочно, логично, в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

4 балла - Логично, но недостаточно в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без особых затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

3 балла - Испытывает затруднения при изложении теоретического материала, но исправляется при ответах на уточняющие вопросы, без серьезных затруднений отвечает на большую часть дополнительных вопросов, приводит примеры с использованием экономических терминов;

2 балла – Испытывает затруднения при изложении учебного материала, при ответах на уточняющие вопросы не исправляется, путается или большая часть дополнительных вопросов остается без ответов, не приводит примеры;

1 балл- Испытывает серьезные затруднения при изложении учебного материала, не может ответить на дополнительные вопросы, не может привести примеры, допускает серьезные терминологические неточности; демонстрирует непонимание проблемной ситуации и не видит путей её решения.

Рекомендации по подготовке творческого задания в группе (аналитическое исследование рынка труда России и стран АТР)

По дисциплине «Рынок труда» необходимо подготовить групповой аналитический отчет (в группе по 5-7 человек) по заданной теме. Оно должно быть структурно проработано, логично и последовательно изложено, с четкой аргументацией своего мнения с опорой на данные Госкомстата РФ и стран АТР, легитимные результаты проведенных исследований различными учреждениями, зарубежные аналитические отчеты и официальную статистику МОТ. Даже если студенты не очень хорошо владеют английским языком, им не составит труда перевести аннотации, нужные таблицы и понять общий смысл изучаемых исследований.

При подготовке аналитического отчета необходимо показать умения и навыки самостоятельной работы с литературой, документальными источниками и статистическими данными относительно институциональных особенностей рынка труда России и отдельных стран АТР.

Оформление отчета осуществляется в соответствии с Требованиями к оформлению письменных работ, выполняемых студентами и слушателями

ДВФУ (2011 г.) или Методическими указаниями ШЭМ ДВФУ по выполнению и оформлению выпускных квалификационных и курсовых работ (сост. В.В. Лихачева, А.Б. Косолапов, Г.М. Сысоева, Е.П. Володарская, Е.С. Фищенко. – Владивосток: Издательский дом Дальневост. федерал. ун-та, 2014. – 43 с.).

Работа представляется на 8-10 листах, включая список литературы из 10-15 источников. Количество приложений не ограничено, зависит от темы и должно полностью её раскрывать. Она включает в себя следующие ставные элементы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (1 стр.);
- основная часть (около 6 стр.), состоящая из аналитических выводов по разделам (общие тенденции, структура и прогнозы показателей). Студентам предлагается провести сравнительный анализ рынка труда, факторов его функционирования (согласно теме) по двум предложенным странам за последние 5-10 лет. Сами таблицы с показателями можно привести в приложениях, а в работе представить обработку данных (диаграммы, графики и т.п.). При этом следует анализировать динамику показателей, их структуру. Завершиться эта часть должна выводами (резюме) - какие проблемы выявлены на пути стран к интеграции в единый рынок труда Азиатско-Тихоокеанского региона, что общего между ними и в чем разница;
- список литературы (минимум 10-15 источников);
- приложения. Это сформированные таблицы по перечню направлений исследования и круга проблем. Т.е. исходные статистические данные, результаты соц.опросов и т.п.

Первоначально необходимо согласовать тему с преподавателем. Осуществить выбор инструмента для подготовки презентации (приложение презентационной графики MS PowerPoint или посредством онлайн-сервиса).

Используя учебную литературу, научные публикации и интернет-ресурсы, осуществить поиск информации по выбранной тематике. Изучить теоретические материалы, мнение экспертов.

Обсудить с преподавателем отобранные материалы по выбранной тематике, разработать план ее изложения перед студенческой аудиторией. Подготовить презентацию и файл в процессоре MS Word с сопроводительным текстом к каждому слайду.

Осуществить поиск правовых документов по теме в справочно-правовой системе Консультант Плюс, сформировать папку с отобранными нормативно-законодательными актами, подготовить закладки на нужные фрагменты текста в документах.

Тематика аналитических исследований:

1. Уровень, динамика и структура экономической активности населения и занятости в странах АТР
2. Уровень, динамика и структура безработицы в странах АТР
3. Молодёжная безработица и проблемы трудоустройства выпускников на рынке труда стран АТР
4. Административно-экономические меры воздействия государства на рынок труда стран АТР
5. Масштабы деятельности государственных и негосударственных организаций по регулированию рынка труда в странах АТР

Критерии оценки отчета

– 10-9 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретиче-

ских и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно;

– 8-7 баллов – 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 одна-две ошибки в оформлении работы;

– 6-5 балл – 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 смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 4-3 балла – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Методические рекомендации по подготовке презентации

1. Первый слайд должен содержать название доклада, ФИО и координаты (номер группы, направление подготовки, адрес электронной почты) выступающего. Каждый слайд должен иметь заголовок.

2. Презентация начинается с аннотации, где на одном-двух слайдах дается представление, о чем пойдет речь. Большая часть презентаций требует оглашения структуры.

3. Переход от слайда к слайду организуйте по щелчку мыши. Оптимальная скорость переключения – один слайд за 1–2 минуты. Слушатели должны успеть воспринять информацию и визуально со слайда, и на слух.

«Универсальная» оценка – число слайдов равно продолжительности выступления в минутах.

4. Размер шрифта основного текста – не менее 16pt, заголовки ≥ 20 pt. Наиболее читабельным и традиционно используемым в научных исследованиях является Times New Roman. Оформляйте все слайды в едином стиле.

5. Презентация является дополнением к докладу. Каждый слайд – «плакат», поэтому должен содержать таблицы с фактическими данными и диаграммы (с обязательным указанием ссылок на источники в случае, если они подготовлены самостоятельно), информацию в виде схем и рисунков. Сопроводительный текст к каждому слайду сохраните либо в разделе Заметки, либо в файле MS Word.

6. Не перегружайте слайд информацией. Не делайте много мелкого текста. При подготовке презентации рекомендуется в максимальной степени использовать графики, схемы, диаграммы и модели с их кратким описанием. Фотографии и рисунки делают представляемую информацию более интересной и помогают удерживать внимание аудитории, давая возможность ясно понять суть предмета. Длинные перечисления или большие таблицы с числами тяжело воспринимаются, лучше построить графики.

7. Имеет смысл быть аккуратным. Неряшливо сделанные слайды (разнобой в шрифтах и отступах, ошибки и опечатки) вызывают подозрение, что и к содержательным вопросам докладчик подошёл «спустя рукава». Готовую презентацию надо просмотреть внимательно несколько раз «свежим» взглядом для выявления проблем с оформлением и опечаток.

8. Если Вы чувствуете себя хоть немного неуверенно перед аудиторией, или выступление очень ответственное, то напишите и выучите свою речь наизусть. Озвучивание одной страницы (формат А4, шрифт 14pt, полуторный интервал) занимает 2 минуты. Потренируйтесь выступать с вашей презентацией. Пусть кто-то послушает и скажет Ваши ошибки, впечатление о выступлении, что интересно, что непонятно, как Вы выглядели.

9. Следите за временем (регламент выступления – 10-15 минут).

10. Речь и слайды не должны совпадать, тогда презентация станет «объемной». Стил ь речи должен быть понятным для аудитории, используйте примеры, ассоциации и образы. Слайды могут содержать больше «технических» подробностей: формулы, схемы, таблицы, графики. Всегда подписывайте оси (какая переменная и ее размерность).

11. Первые же фразы должны интриговать. Например, можно сказать о том, насколько сложной или насколько важной является данная задача, или о том, насколько неожиданным будет решение – это позволит удержать внимание слушателей до конца. Но тогда концовка действительно должна оказаться нетривиальной – иначе слушатель будет разочарован. Запомните, у Вас только 20 секунд в начале доклада для того, чтобы привлечь внимание слушателей. Если за это время не прозвучит нечто поистине интригующее (или хотя бы хорошая шутка), вернуть внимание будет очень сложно.

12. Люди лучше запоминают то, что увидели последним!

13. В серьезных научных презентациях не следует использовать эффекты анимации и излишнее «украшательство».

14. Заранее продумайте возможные проблемы с техникой. Заранее скопируйте на рабочий стол файл с презентацией и проверьте, как он работает, с первого до последнего слайда. Обязательно имейте при себе копию презентации на флэш-карте. Проверьте, нет ли проблем с отображением русских шрифтов и формул.

Критерии оценки презентации

Оценка	3-4	5-6	7-8	9-10
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы

			обоснованы	
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

Критерии оценки выполнения группового творческого задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Содержание и оформление отчета	10
2	Доклад с демонстрацией презентации, ответы на вопросы аудитории	10
	ИТОГО	20



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Рынок труда»
Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Форма подготовки очная

Владивосток
2016

Паспорт фонда оценочных средств

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	Знает	основы делового общения, деловой переписки, электронных коммуникаций
	Умеет	осуществлять деловое общение, деловые коммуникации
	Владеет	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации)
ПК-17 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает	о навыках сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Умеет	собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	Владеет	навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации
ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знает	о навыках и методах сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыках сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыках получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
	Умеет	пользоваться методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом
	Владеет	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения

№ п/ п	Контролируемые разделы дисциплины/темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций	Оценочные средства		
			текущий контроль	промежуточная аттестация	
4.	Темы лекционных занятий: 1.1, 2.3, 3.2 Темы практических занятий: 1, 2, 5, 6, 7, 8	ОПК-9	знает	Собеседование (УО-1)	По рейтингу
			умеет	Ролевая игра (ПР-10) Творческое задание в группе ПР-13) Тренинг (ПР-10)	По рейтингу
			владеет	Дискуссия (УО-4) Ролевая игра (ПР-10) Творческое задание в группе ПР-13)	По рейтингу
5.	Темы лекционных занятий: 1.2, 2.1, 2.2, 3.1 Темы практических занятий: 3, 4, 5, 6	ПК-17	знает	Тест (ПР-1) Кейс-задачи (ПР-11) Ситуационные задания (ПР-11)	По рейтингу
			умеет	Ситуационные задания (ПР-11) Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10)	По рейтингу
			владеет	Ситуационные задания (ПР-11) Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10)	По рейтингу
6.	Темы лекционных занятий: 3.1, 3.2 Темы практических занятий: 5, 6, 7	ПК-21	знает	Собеседование (УО-1) Тест (ПР-1)	По рейтингу
			умеет	Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10) Творческое задание в группе ПР-13)	По рейтингу
			владеет	Ролевая игра (ПР-10) Тренинг (ПР-10) Творческое задание в группе ПР-13)	По рейтингу

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		Критерии	Показатели
ОПК-9 способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	знает (пороговый уровень)	основы делового общения, деловой переписки, электронных коммуникаций	знание основ делового общения (публичных выступлений, переговоров, деловой переписки, электронной коммуникации)	<ul style="list-style-type: none"> – способность перечислить и охарактеризовать правила публичных выступлений; – способность перечислить и охарактеризовать требования к эффективным презентациям; – способность перечислить методы делового общения и эффективных коммуникаций
	умеет (продвинутый)	осуществлять деловое общение, деловые коммуникации	умение осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, деловая переписка, электронные коммуникации)	<ul style="list-style-type: none"> - способность анализировать ситуацию и принимать решения в процессе деловых переговоров; - способность анализировать и определять виды электронных коммуникаций; - способность выбирать наиболее эффективные приёмы публичных выступлений; - способность использовать современные информационные технологии при подготовке презентаций
	владеет (высокий)	навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации)	владение навыками осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, деловую переписку, электронные коммуникации)	<ul style="list-style-type: none"> – способность устанавливать эффективное общение; – способность управлять процессом ведения деловых переговоров; – способность проводить публичные выступления; – способность осуществлять электронные коммуникации; – способность демонстрировать умения использовать современные информационные технологии при подготовке презентаций
ПК-17 владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность де-	знает (пороговый уровень)	методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональ-	знание основ анализа факторов внутренней и внешней среды организации, анализа рынка труда специалистов	<ul style="list-style-type: none"> – способность назвать и охарактеризовать особенности, виды и сегменты рынка труда; – способность дать классификацию факторов формирования спроса и предложения на рынке труда; – способность охарактеризовать особенности и возможности рынка образовательных услуг; – способность перечислить и охарактеризовать виды трудовой мобильности;

<p>тельности персонала организации, умениям рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>		<p>ный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>		<ul style="list-style-type: none"> – способность знать законодательство, регулирующее деятельность предприятий на рынке труда; – способность назвать методы и формы влияния профсоюзов на эффективность деятельности персонала
	<p>умеет (продвинутый)</p>	<p>собирать информацию для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, уметь рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>умение оценить закономерности и тенденции развития рынка труда, влияющие на мобильность кадров</p>	<ul style="list-style-type: none"> – способность анализировать динамику и структуру рынка труда как внешнего источника кадров; – способность анализировать факторы, определяющие мобильность кадров; – способность выбирать наиболее эффективные методы ротации кадров; – способность проанализировать политику государства на рынке труда; – способность анализировать и интерпретировать поведение на рынке труда; – способность осуществлять выбор методов обучения персонала на рынке образовательных услуг
	<p>владеет (высокий)</p>	<p>навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умениям рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>владение способами, методами и средствами анализа рынка труда, его влияния на кадровый состав организации</p>	<ul style="list-style-type: none"> – способность использовать возможности рынка труда как внешнего источника подбора кадров; – способность управлять факторами мобильности кадров; – способность использовать наиболее эффективные методы ротации кадров; – способность привлекать профсоюз в процесс повышения эффективности деятельности персонала; – способность определять модели поведения на рынке труда; – способность контролировать и вовлекать персонал в процесс обучения на рынке образовательных услуг
<p>ПК-21 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навы-</p>	<p>знает (пороговый уровень)</p>	<p>о методах сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также способах получения</p>	<p>знание приемов и методов анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом для выявления потребности и формиро-</p>	<ul style="list-style-type: none"> - способность назвать и охарактеризовать методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; - способность перечислить и охарактеризовать субъекты рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом

ками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала		обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	вания заказа организации в обучении и развитии персонала	
	умеет (продвинутый)	пользоваться навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	умение собирать и анализировать информацию о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом	- способность собирать и информацию о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом; - способность анализировать информацию о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом
	владеет (высокий)	навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	- способность осуществлять поиск информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала; - способность применять навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Зачетно-экзаменационные материалы

Оценочные средства для промежуточной аттестации

Тестовые задания

1. Рынку труда присуща:

- а) индивидуализация сделок
- б) универсализация сделок

2. Ответственность за рост безработицы возлагалась на профсоюзы и государство сторонниками:

- а) классической модели рынка труда
- б) неоклассической модели рынка труда
- в) монетаристской модели рынка труда

3. В период с 2000 г. по 2003 г. разница между уровнем общей и регистрируемой безработицы в России:

- а) сокращалась
- б) увеличивалась
- в) не изменялась

4. Какое из представленных составляющих определения рынка труда не может подчеркивать его существенные стороны:

- а) рынок труда – это совокупность общественных отношений, отражающих уровень социально-экономического развития и достигнутый на данный период баланс интересов между участвующими на рынке труда субъектами
- б) рынок труда – это место пересечения различных экономических и социальных интересов и функций
- в) рынок труда – это механизм, позволяющий концентрировать основные компоненты, к числу которых относятся спрос и предложение рыночных услуг

5. В зависимости от того, какой вид мобильности преобладает, под межфирменным рынком труда понимается:

- а) рынок труда, ориентированный на территориальное движение рабочей силы
- б) рынок труда, ориентированный на движение работников, связанное с подготовкой кадров, формированием структуры по профессиям и квалификации, перемещением работников на предприятии по горизонтали и по вертикали
- в) рынок труда, ориентированный на экономическое, юридическое, социальное и психологическое движение работников

6. Внешний рынок труда характерен для такой страны как:

- а) США
- б) Япония
- в) Франция

7. На эффективность функционирования рынка труда влияют такие внутренние факторы как:

- а) динамика ВВП, стадии делового цикла, инвестиционная активность, структурная перестройка производства
- б) полнота информации о наличии необходимых работников и вакансий, интенсивность поиска работы, гибкость работника в отношении рабочего места и условий найма
- в) развитость гибких форм организации производства, занятости, рост технической оснащенности производства, внедрение новых технологий

8. Спрос на трудовые услуги рабочей силы подвержен на рынке значительным колебаниям, чему способствуют следующие причины:

- а) отсутствие дополняемости ресурсов
- б) рост производительности труда
- в) невозможность замены одного ресурса другим

9. В отличие от России, в странах ЦВЕ начало рыночных реформ ознаменовалось:

- а) резким скачком общей безработицы
- б) резким скачком регистрируемой безработицы
- в) резким скачком общей и регистрируемой безработицы

10. Разность между числом выбытий и числом прибытий за какой—либо период называется:

- а) чистой миграцией;
- б) валовой миграцией;
- в) брутто-миграцией.

11. Миграционные когорты — это..:

- а) совокупность мигрантов, имеющих общие территории прибытия и выбытия;
- б) совокупность мигрантов, объединяемых общим периодом миграции;
- в) совокупность мигрантов, объединяемых общими формами реализации миграции.

12. Трудовая мобильность не может:

- а) сводиться к перемещению работников на другие рабочие места в рамках своего предприятия;
- б) сопровождаться переездом в другой регион без смены профессии;
- в) сопровождаться сменой организации и вида деятельности, но не места жительства;
- г) характеризоваться этническими или религиозными конфликтами
- д) носить характер семейной миграции.

13. Какое из явлений (при прочих равных условиях) увеличивает склонность людей к миграции:

- а) увеличение количества лет, которое работник собирается провести на новом месте;
- б) увеличение нормы дисконтирования;
- в) снижение различий в заработной плате между регионами въезда и выезда;
- г) сложность в получении информации о принимающей стране;
- д) увеличение альтернативных издержек миграции.

14. Потенциал внутрифирменной мобильности:

- а) всегда способствует росту конкурентоспособности работника на рынке труда;

- б) увеличивает полезность работника для организации;
- в) позволяет работнику реализовать свою экономическую свободу.

15. Какое из данных утверждений неверно:

- а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;
- б) резервная заработная плата — низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;
- в) у каждого работника свой уровень резервной заработной платы;
- г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной заработной платы;
- д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.

16. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:

- а) больше, чем для конкурентной фирмы;
- б) меньше, чем для конкурентной фирмы;
- в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;
- г) такой же, как для конкурентной фирмы;
- д) равен нулю.

17. Можно утверждать, что на рынке факторов производства:

- а) эффект замещения возникает только в долгосрочном периоде;
- б) эффект замещения возникает только в краткосрочном периоде;
- в) эффект масштаба возникает только в долгосрочном периоде;
- г) эффект масштаба и эффект замещения всегда уравнивают друг друга;
- д) эффект масштаба и эффект замещения действуют всегда одновременно.

18. Эластичность спроса на труд по заработной плате:

- а) всегда выше нуля;
- б) всегда ниже нуля;
- в) иногда выше нуля;
- г) иногда ниже нуля;

д) равна нулю.

19. Какое из приведенных суждений не соответствует законам производного спроса:

- а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше доля затрат на труд в общих издержках;
- б) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства;
- в) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность предложения других факторов производства;
- г) эластичность спроса на труд тем выше, чем легче заменить труд другими факторами производства;
- д) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на продукт труда.

20. Второй закон Маршалла—Хикса может объяснить, почему:

- а) в тех отраслях, где производятся товары и услуги первой необходимости, работникам легче добиваться роста заработной платы, не опасаясь при этом массовых увольнений;
- б) спрос на труд для фирмы-монополиста на товарном рынке менее эластичен, чем для конкурентной фирмы;
- в) спрос на продукцию отрасли менее эластичен, чем на продукцию отдельной фирмы; ,
- г) в долгосрочном периоде спрос на труд более эластичен, чем в краткосрочном периоде;
- д) профсоюзы часто пытаются противодействовать технологическим нововведениям в своей отрасли, которые увеличат эластичность замещения труда капиталом.

21. Третий закон Маршалла—Хикса может объяснить, почему:

- а) на разных участках кривой спроса значения коэффициента эластичности могут существенно меняться;

- б) профсоюзы заинтересованы в том, чтобы другие факторы производства росли в цене;
- в) чем выше эластичность замещения, тем выше степень заменяемости труда и капитала;
- г) величина коэффициента эластичности замещения непосредственно зависит от технологических особенностей производства;
- д) там, где труд квалифицированных работников не может быть полностью замещен капиталом, профсоюзы действуют особенно решительно.

22. Какое из утверждений неверно:

- а) соотношение предельных продуктов двух разных видов труда должно равняться соотношению их заработных плат;
- б) распределение налогового бремени на заработную плату между работниками и работодателями зависит от эластичности предложения труда;
- в) квалифицированный и неквалифицированный труд для фирмы могут быть взаимодополняющими;
- г) когда одним видом труда можно заменять другой, рост заработной платы у одной группы работников приведет к росту спроса на труд у другой группы;
- д) в большинстве случаев труд высокой квалификации и капитал заменяют друг друга.

23. Незарплатные издержки не включают:

- а) затраты организации на социальный пакет;
- б) издержки по найму персонала;
- в) затраты на кадровую работу в фирме;
- г) постоянный оклад, не зависящий от отработанного времени;
- д) затраты на переподготовку кадров.

24. Впервые в истории ещё в XIX веке попытались противостоять стихии рынка труда:

- а) предприниматели
- б) наемные работники
- в) наемные работники совместно с государством

г) государство

25. Главная цель субсидирования занятости состоит в:

- а) насыщении рынка труда товарами и услугами
- б) развитии малого бизнеса
- в) создании новых рабочих мест

26. Выплата пособий по безработице может сократить предложение труда в следующем случае:

- а) при длительном сроке выплат и приближении суммы пособия к величине заработной платы
- б) при ограничениях срока выплаты пособия и установлении его размеров на уровне минимальной заработной платы
- в) при отсутствии зависимости между правом на получение пособия и страховым стажем

27. При решении вопроса о сроках выплаты и размерах пособия учитывается возраст безработного:

- а) в США
- б) во Франции
- в) в Японии
- г) в Бельгии

28. Рост минимальной заработной платы:

- а) не имеет негативных последствий;
- б) приведет к значительному росту безработицы в экономике страны;
- в) непременно приведет к росту инфляции;
- г) может привести не к снижению, а к росту занятости работников;
- д) является менее продуктивным путем борьбы с бедностью, чем разнообразные формы социального обеспечения.

29. Низкий уровень МРОТ в России:

- а) не угрожает росту инфляции;
- б) не ослабляет мотивационную функцию заработной платы;
- в) не увеличивает бедность;

г) не препятствует росту платежеспособного спроса у низкооплачиваемого населения;

д) не способствует занижению общего уровня зарплаток в экономике.

30. К исходным причинам, которые привлекли особое внимание правительств индустриально развитых стран к сфере социально-трудовых отношений в конце XIX – начале XX вв., относятся:

а) тяжелое материальное положение наемных работников

б) недовольство предпринимателей ростом масштабов рабочего движения

в) рост масштабов безработицы

г) недовольство наемных работников условиями оплаты труда.

Критерии оценки тестовых заданий

Баллы начисляются пропорционально количеству правильных ответов. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл. Максимально за тест можно получить 30 баллов.

Оценочные средства для текущей аттестации

Вопросы для дискуссии на семинаре № 1 «Рынок труда как сфера распределения и обмена: сущность, виды, особенности формирования и развития»:

1. Понятие и особенности рынка труда, его взаимосвязь с воспроизводством трудовых ресурсов.

2. Основные характеристики рынка труда.

3. Современные виды и модели рынка труда.

4. Механизм функционирования рынка труда.

5. Особенности развития российского рынка труда в переходный период.

6. Проблемы формирования и развития национального рынка труда на современном этапе.

Вопросы для дискуссии на семинаре № 2 «Мобильность на рынке труда и государственное регулирование миграционных процессов в странах АТР»:

1. Особенности миграции и рынка труда иностранной рабочей силы
2. Отраслевая, профессиональная и гендерная структура иностранной рабочей силы
3. Особенности миграционной политики и государственные программы поддержки и трудоустройства мигрантов
4. Тенденции международной студенческой мобильности
5. Национальные программы поддержки исходящей студенческой мобильности

**Критерии оценки выступления на семинаре
в процессе дискуссии**

– 10-8 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Студент проявил активность в обсуждении более трех вопросов;

– 7-6 баллов – сообщение 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. Студент проявил активность в обсуждении до трех вопросов;

– 5-4 балла – студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базо-

вые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы. Студент проявил активность в обсуждении одного-двух вопросов;

– 3-1 балл – если сообщение представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы. Студент практически не проявлял активность в обсуждении вопросов.

Вопросы для собеседования по дисциплине «Рынок труда»

Вопросы по теме: «Рынок труда: основные понятия и методы изучения»

1. Рынок труда и его особенности.
2. Субъекты рынка труда.
3. Заработная плата как «цена труда».
4. Изменения в занятости (отраслевой структуры, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда.
5. Локальные рынки труда.

Вопросы по теме: «Функционирование рынка труда»

1. Структура рынков благ и рынков труда и спрос на труд: равновесие на конкурентном рынке, монополия, монополия.
2. Причины нарушения равновесия на рынке труда: факторы рыночного спроса на труд и рыночного предложения труда.
3. Гибкость рынков труда и ее виды.
4. Сегментированность и двойственность рынков труда.
5. Государство на рынке труда: влияние налогов и субсидий на изменение рыночного равновесия.

6. Законодательство о минимальной заработной плате и оценка его эффективности.

7. Минимальная заработная плата в условиях монопсонии.

8. Особенности подстройки российского рынка труда: невыплаты заработной платы, изменение режимов занятости, неформальные трудовые отношения.

Вопросы по теме: «Спрос и предложение на рынке труда»

1. Предложение труда.

2. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда.

3. Спрос на труд.

Вопросы по теме: Демографические процессы и их влияние на рынок труда

1. Демографический фактор экономического развития.

2. Демографические процессы и воспроизводство населения.

3. Управление демографическим развитием.

Критерии оценки (собеседование)

По итогам собеседования при устном опросе преподаватель выставляет оценку по пятибалльной системе следующим образом:

5 баллов – Безошибочно, логично, в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

4 балла - Логично, но недостаточно в полном объеме излагается теоретический материал, приводятся примеры, правильно используется экономическая терминология, без особых затруднений даются ответы на дополнительные вопросы;

3 балла - Испытывает затруднения при изложении теоретического материала, но исправляется при ответах на уточняющие вопросы, без серьезных затруднений отвечает на большую часть дополнительных вопросов, приводит примеры с использованием экономических терминов;

2 балла – Испытывает затруднения при изложении учебного материала, при ответах на уточняющие вопросы не исправляется, путается или большая часть дополнительных вопросов остается без ответов, не приводит примеры;

1 балл- Испытывает серьезные затруднения при изложении учебного материала, не может ответить на дополнительные вопросы, не может привести примеры, допускает серьезные терминологические неточности; демонстрирует непонимание проблемной ситуации и не видит путей её решения.

Ситуационные задания по дисциплине «Рынок труда»

Задание 1. Ответьте на вопросы.

1. Согласны ли вы с утверждением, что домохозяйства, в которых оба супруга работают, более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что на новом месте хотя бы один из них получит более привлекательную работу, в два раза выше? Почему?

2. Согласны ли вы с тем, что поддержка свободной международной торговли означает также необходимость поддерживать неограниченную международную трудовую миграцию?

3. Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим человеческим капиталом, совершенно не мобилен?

4. Какое влияние может оказать межфирменная и территориальная мобильность на уровень безработицы, на различные виды безработицы?

Задание 2. Обсудите следующие высказывания:

1. Рынок труда достигает наибольшей эффективности, когда рабочая сила максимально мобильна. Поэтому государство должно стремиться к тому, чтобы устранить все ограничения мобильности на рынке труда и не допустить его сегментированности – в итоге от этого выиграют все члены общества.

2. Развитые внутренние рынки труда с вертикальной и горизонтальной внутрифирменной мобильностью препятствуют межфирменной мобильности работников. Поэтому для устранения ограничений межфирменной мобильности необходимо ограничить внутрифирменную мобильность, и наоборот.

3. Чем выше мобильность на рынке труда, тем больше взаимозависимость локальных рынков труда и тем быстрее происходит подстройка спроса и предложения, устанавливая одинаковую рыночную заработную плату на различных локальных рынках. Поэтому на рынках труда с высокой мобильностью рабочей силы распределение зарплат будет характеризоваться небольшой дифференциацией.

Задание 3. Ответьте на вопросы.

1. Используя ваши знания экономической теории труда, рассмотрите ожидаемое влияние повышения минимальной заработной платы:

а) на занятость и безработицу в секторе, охваченном минимальной заработной платой;

б) на занятость и безработицу в секторе, не охваченном минимальной заработной платой;

в) на заработную плату членов профсоюзов;

г) на уровень участия в рабочей силе женщин и молодежи.

2. Как субминимум заработной платы для обучающихся подростков может повысить занятость подростков? Почему общий уровень занятости может увеличиться меньше, чем увеличилась занятость подростков?

3. Где больше эффект одинакового в процентном отношении повышения минимальной заработной платы с точки зрения теории конкурентного рынка труда: в развитых или в развивающихся странах? Почему?

4. Подстройка рынка труда предполагает гибкое приспособление заработной платы и количества труда к изменениям на рынке. Обсудите, какие проблемы подстройки рынка возникают:

– при нарушении гибкости заработной платы между различными профессиями и отраслями;

– при ограничении мобильности рабочей силы;

– при жесткости режимов рабочего времени.

Какие из этих проблем связаны со спросом на труд, какие – с предложением труда?

5. Обсудите применимость для модели неравновесного рынка труда государственной политики на рынке труда, способствующей увеличению совокупного спроса. При каких условиях такая политика будет эффективной?

6. Предположим, что рынок труда состоит из двух секторов, между которыми существует мобильность рабочей силы. Первоначально в обоих секторах установилась одинаковая равновесная заработная плата. В результате увеличения спроса на труд в одном из секторов подстройка рынка привела к увеличению заработной платы в этом секторе, а через некоторое время за счет мобильности рабочей силы – и к увеличению заработной платы во втором секторе. Возможно ли, что в результате изменения в распределении ресурсов между секторами общая эффективность экономики возросла? Если возможно, то при каких условиях?

7. Какое значение имеют совершенность и доступность информации для подстройки рынка труда? Какие последствия для функционирования рынка труда имеет ограниченность информации у работников о рабочих местах? Какие последствия для функционирования рынка труда имеет ограниченность информации у работодателей о работниках? Какие меры государствен-

ной политики могут способствовать повышению доступности и совершенства информации на рынке труда?

Кейс-задачи по дисциплине «Рынок труда»

Кейс-задача по теме «Демографические процессы и их влияние на рынок труда»

1. Исторический аспект и состояние вопроса

С 1992 г. в России смертность превысила рождаемость и показатель естественного прироста населения стал отрицательным впервые за послевоенный период в развитии страны. С тех пор в России отмечается естественная убыль населения не только из-за высокой смертности, но и резкого снижения рождаемости. По прогнозам специалистов, существующие тенденции в течение демографических процессов, в том числе и сокращение миграционного прироста, могут вызвать в недалеком будущем «старение» и уменьшение численности населения России до 130—135 млн. чел.

Не стала исключением и демографическая ситуация в Регионе X, расположенном в Центральном федеральном округе Российской Федерации.

Центральная Россия относится к остро проблемным регионам. На ее территории естественная убыль населения столько велика, что миграция, несмотря на ее высокую интенсивность, не компенсирует естественных потерь населения. Процессы урбанизации и демографического перехода (имеется в виду переход от многодетной традиционной семьи к малодетной современной) начались в центральных регионах раньше и протекали с большей интенсивностью, чем на других российских территориях. Демографический потенциал Центральной России, в особенности ее сельских районов, в результате интенсивного старения и миграционного оттока населения, в значительной мере подорван.

Регион X относится к тем субъектам Федерации, на территории которых раньше, чем по России в целом, началась депопуляция, т. е. естественная убыль населения. К тому же здесь депопуляция носит значительно более глу-

бокий характер, чем в большинстве регионов России. В Регионе X устойчивый тренд превышения смертности над рождаемостью отмечается с 1990 г., а с 2004 г. по относительным темпам естественной убыли область опережает большинство регионов России и почти вдвое — показатели по стране в целом.

Рождаемость в Регионе X (7,3 %) давно опустилась ниже уровня, необходимого для обеспечения хотя бы простого воспроизводства населения. Последнее десятилетие XX в. ознаменовалось самым значительным ее сокращением за все послевоенные годы. Если в 1990 г. суммарный коэффициент рождаемости (показатель среднего числа детей, рожденных одной женщиной на протяжении всей жизни) составлял в регионе 1,83 ребенка, то к концу 90-х гг. его величина сократилась почти вдвое и составила 0,98. По расчетам специалистов, при коэффициенте суммарной рождаемости меньше единицы через 25 лет может произойти (даже без миграционного оттока) сокращение численности населения вдвое, не говоря уже об его ускоренном старении.

К 2009 г. доля детей (0—15 лет) в общей численности населения стала ниже — 21%, чем доля населения в пенсионных возрастах — 24%. Резко снизилось количество браков среди молодежи, увеличилось число разводов.

Ухудшение здоровья населения на фоне дестабилизации жизни вызвало повышение общего коэффициента смертности до 16% и снижение ожидаемой продолжительности предстоящей жизни.

В 2010-е гг. Регион X, как и другие центрально-европейские территории России, стала местом еще более массового притяжения внутрироссийских внешних мигрантов, однако этот поток слабеет.

Общественные и научные организации, а также представительные и исполнительные органы власти региона разили тревогу в связи с крайне неблагоприятным развитием народонаселения. В сложившейся ситуации руководство региона решило воздействовать на демографическую ситуацию придать ей положительный импульс и обеспечить позитивное решение.

2. Источники и методы перемен

В результате сотрудничества со специалистами была разработана "Программа улучшения демографической ситуации до 2020 г." В этом документе определены основные направления деятельности исполнительных органов власти, органов местного самоуправления по подъему экономики, стабилизации социальной, экологической ситуации, созданию условий для оптимального воспроизводства населения, роста занятости и доходов и всестороннего развития семьи, укреплению здоровья и повышения продолжительности жизни.

В социальной работе большое внимание уделяется патронажу семей, что позволяет осуществлять адресную социальную помощь и поддержку семей с детьми, профилактику социального сиротства, предупреждение разных видов семейного неблагополучия. В регионе подготовлен социальный паспорт «Семья», в котором собрана информация обо всех категориях семей области, нуждающихся в особой заботе государства, сформирован банк данных семей и детей, находящихся в социально-опасном положении. В соответствии с областным Законом «Об охране семьи, материнства, отцовства и детства» беременным и кормящим женщинам из семей, находящихся в трудном материальном положении, бесплатно выдаются железосодержащие препараты, продуктовые наборы, компенсируется оплата проезда к месту лечения (консультации). Активизировалась работа по профилактике безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних, организации летнего отдыха и оздоровления детей. Был создан специальный Детский фонд, в Попечительский совет которого по представлению краевого законодательного собрания вошли авторитетные деятели различных общественных и иных организаций. В финансовом отношении Фонд поддерживается как за счет бюджетных средств, так и пожертвований частных юридических и физических лиц. По таким пожертвованиям введены специальные налоговые льготы за счет налоговых поступлений в региональный бюджет.

Теперь на рождение каждого первенца и второго ребенка руководство края получило возможность выдавать родителям увеличенную разовую вы-

плату (по 150 тыс. руб.), а при рождении третьего ребенка — большую сумму (по 300 тыс. руб.). Для четвертого ребенка и последующих детей размер разовых выплат уравнен с величиной выплаты для первых двух детей.

Ежемесячные пособия на первых двух детей в семье были доведены до половины детского прожиточного минимума, а на третьего ребенка — до двукратного его размера. Для четвертого ребенка и последующих детей размер ежемесячных пособий уравнен с их величиной для первых двух детей. Ежемесячные выплаты женщинам на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им полутора лет, одиноким матерям до 3-х лет были увеличены до 1,5 прожиточного минимума.

Система распределения разовых выплат и пособий носили дифференцированный, адресный характер. Для тех семей, где общесемейный доход не позволяет в данный текущий момент времени обеспечить прожиточный минимум члена семьи, они увеличиваются.

На каждого ребенка стали открываться в областных банках лицевые счета в размере 60 тыс. руб., а третьим по порядку рождения — 100 тыс. руб. Именные целевые выплаты могут быть использованы при достижении ребенком 18-летнего возраста на обучение, оплату лечения, приобретение жилья.

В рамках новой семейной политики разработана и внедрена специальная многоцелевая и многоуровневая система семейного кредитования. С использованием соответствующего ипотечного механизма финансовыми структурами стали предоставляться многолетние ссуды семьям на приобретение жилья, 90% которых погашается при рождении третьего ребенка.

Кроме того, был введен налог на бездетность для работающих мужчин в возрасте старше 25 лет.

Было также введено обеспечение школьников качественным бесплатным питанием и бесплатными учебниками в семьях, где среднедушевой доход ниже прожиточного минимума.

По согласованию с федеральным центром новшества коснулись также пенсионной системы. За каждого ребенка при достижении пенсионного возраста женщинам официально засчитывается дополнительно 2 года трудового стажа.

Налаживается медицинское обслуживание населения. В целях своевременного выявления заболеваний и эффективного их лечения усилена роль первичной медико-санитарной помощи, создана сеть дневных стационаров, проведены структурно-экономические преобразования в сети учреждений здравоохранения.

Важнейшим направлением демографической политики в области стала пропаганда здорового образа жизни, борьба с наркоманией, токсикоманией, алкоголизмом, табакокурением. Была существенно расширена сеть физкультурно-оздоровительных и спортивных сооружений, особенно на селе.

Особое внимание было уделено снижению потребления алкоголя и принятию мер, направленных на ослабление последствий пьянства и алкоголизма. Эти меры включали контроль качества алкогольной продукции, ценовую политику, ориентирующую населения на ограничение потребления алкоголя, а также изменение правил продажи алкогольных напитков и действенный контроль за их рекламой.

В целях улучшения психического здоровья населения были приняты меры по профилактике самоубийств, включая развитие сети телефонов доверия, совершенствование деятельности врачей-психиатров, психотерапевтов и социальных работников.

Краевые мероприятия в рамках федеральной программы «Дети России» включают в себя обеспечение качественного и гарантированного объема оказания медицинской помощи женщинам и детям, воспитание ответственного отношения к своему здоровью, созданию семьи и рождению детей. Особое значение имела реализация мероприятий, направленных на сохранение репродуктивного здоровья и лечение бесплодия; снижение младенческой и материнской смертности, а также потерь от аборт. Важную роль в плане

охраны здоровья подрастающего поколения сыграл перевод подростковой службы в детские поликлиники, что позволило вести динамичное наблюдение за здоровьем детей и вовремя проводить необходимую коррекцию и лечение.

Забота о старшем поколении вылилась в разработку и осуществление подпрограммы «Пожилой человек», направленной на улучшение качества жизни пожилых людей через обеспечение доступности медицинской и медико-социальной помощи и профилактику преждевременного старения.

На основе ряда новаций в жилищной и семейной политике приняты меры для привлечения населения в край как на постоянной, так и на временной основе и создания рабочих мест для соотечественников из других регионов страны и ближнего зарубежья, сняты многие ограничения по развитию фермерства.

Определены направления региональной политики в отношении различных категорий иностранных предпринимателей, юридических и физических лиц в зависимости от целей и результатов их пребывания и деловой деятельности на территории региона. Разработаны критерии оценки адекватности тех или иных иностранных инвестиций и использования их отдачи целям конструктивного социально-экономического и демографического развития области.

3. Результаты изменений

В целом демографическая ситуация за последние десять лет существенно оптимизировалась. Численность населения области сначала стабилизировалась, а затем стала повышаться и достигла к 2015 г. 1210 тыс. чел. (по сравнению с 1140 в 2009 г.).

Снизилась заболеваемость, особенно от болезней органов системы кровообращения, сократилось число несчастных случаев, отравлений и травм. Результатом стало снижение смертности. Теперь общий коэффициент смертности не превышает 10,5%. Ожидаемая продолжительность жизни в области увеличилась на 2 г. у мужчин и на 1 г. у женщин.

В результате улучшения условий жизни семьи повысилась рождаемость — общий коэффициент рождаемости составил 11,5%, в итоге был получен положительный естественный прирост.

В результате разумной социально-экономической и инвестиционной политики миграционный приток в край не сократился, уменьшилась безработица в связи с более рациональным использованием трудовых ресурсов региона. Наметился экономический рост, повысился уровень жизни населения.

Осуществление курса на оздоровление демографической ситуации стоило материальных затрат, но поступления в бюджет, связанные с его осуществлением, в конечном счете превысили соответствующие бюджетные расходы, а моральный климат в обществе изменился в лучшую сторону.

Вопросы и задания по кейсу:

1. Какие из вышеперечисленных мер социально-демографической политики в наибольшей степени воздействовали на вывод региона из демографического кризиса?
2. Достаточны ли предпринятые меры для кардинального улучшения здоровья и продолжительности жизни, особенно мужчин?
3. Верно ли избраны в Регионе X размеры разовых выплат, а также ежемесячного пособия на первых двух детей в размере 1,5 детского прожиточного минимума, а на третьего в двухкратном его размере?
4. Каков, на ваш взгляд, мог быть механизм налоговых льгот для стимулирования отчислений в Детский фонд?
5. Каков может быть конкретный механизм кредитования молодых семей и стимулирования расширенного воспроизводства населения?
6. Как воздействует рост или сокращение миграции на экономическое и социальное положение в регионе?
7. Что можно сделать для закрепления населения в стратегически важных северных и восточных регионах страны?

8. Насколько правомерно и обоснованно противопоставление следующих ситуаций: социально обеспеченное, но небольшое по численности население и, многочисленное, но социально не обустроенное население?

Критерии оценки ситуационных заданий и кейс-задачи

– 7-8 баллов - баллов выставляется студенту, если ситуация проанализировал, выявлена суть проблемы, прописан алгоритм решения задачи, аргументирован и обоснован наиболее приемлемый и рациональный вариант решения задачи. Дан конкретный правильный ответ;

– 5-6 баллов – если ситуация проанализирована, выявлена суть проблемы, предложен вариант решения и дан конкретный правильный ответ;

– 3-4 балла – если предложен алгоритм решения задачи. Дан правильный ответ;

– 1-2 балла – если дан правильный ответ без пояснений и обоснования;

– 0 баллов – задание не выполнено.

Ролевая игра по теме «Рынок образовательных услуг и подготовка работников на предприятии»

Организация и проведение ролевой игры «Рынок образовательных услуг и подготовка работников на предприятии» рекомендуется проводить следующим образом:

- подготовительный этап (определение целей и методов деловой игры, разработка сценария игры либо трансформация существующего сценария, изготовление раздаточного наглядного и другого материала, формирование игровых команд, составление инструкций для участников деловой игры в соответствии с предусмотренными ролями, подготовка помещения для проведения деловой игры и соответствующий оргтехники, установление регламента деловой игры);

- игровой этап (формирование установки на игру, обсуждение поставленных проблем с целью выработки группового мнения, учет и контроль временного режима, внесение поправок в шкалу времени, организация дискуссии, обсуждение обобщенных решений и подведение итогов периодов игры, оценка деятельности участников игры);
- заключительный этап (обсуждение результатов игры в форме совещания, дискуссии и т.п., подведение итогов, обеспечение гласности результатов деловой игры, поощрение лучших участников).

Игра направлена на самодиагностику и повышение осознанности. Можно фасилитировать сессию с применением этой игры, давая участникам инструкции и следя за их выполнением. Цель игры - исследовать личностные предпочтения; выработать индивидуальные образовательные траектории, предотвратить нежелательные последствия не востребоваемости будущих навыков и научиться принимать не зависящие от нас вещи.

Необходимо сделать решетку, для этого просто сложите лист вчетверо, разверните его и пронумеруйте получившиеся квадранты следующим образом:

4	1
3	2

Студентам предлагается записать следующее в каждом из квадрантов:

В квадранте 1 запишите список желаемых «возможностей», которые у вас сейчас есть (умений, навыков, знаний), и которые пригодятся, на ваш взгляд, на рынке труда как молодому специалисту. Например: у меня есть ноутбук, который меня устраивает. У меня есть чувство юмора, хорошая теоретическая подготовка и т.п..

В квадранте 2 напишите список «возможностей», которые вы хотели бы получить, но которых у вас пока нет.

В квадранте 3 напишите список «возможностей», нежелательных для вас и которых вы не имеете, в то время как у других людей они есть.

В квадранте 4 напишите список неприятных «возможностей», которые у вас пока, к сожалению, есть. Например, у вас дурная привычка делать саркастические замечания и тем самым обижать людей, вызывая конфликты.

Вы можете писать все, что придет вам в голову! Начинайте. Остановитесь, когда почувствуете, что иссякли.

Дебрифинг. Студентам предлагается подумать еще раз о том, что они делали, когда заполняли свою решетку. Преподаватель задает серию вопросов, а они должны будут подумать над ответами (их не обязательно записывать или делиться ими с кем-либо) и вычислить, как они могут их характеризовать.

Вопросы:

- Наслаждались ли вы процессом или же он доставил вам дискомфорт?
- Нравится вам или не нравится думать о себе?
- Были ли вы спокойны и сосредоточены либо рассеянны и растеряны?
- Работали ли вы систематично или «прыгали» из квадранта в квадрант?
- Работали ли вы равномерным темпом или временами работали быстрее, а временами медленнее?
- Осознавали ли вы себя, когда работали, или у вас было ощущение отстраненности, как будто вы анализировали кого-то другого?
- Следили ли вы за временем или же забыли о нем?
- Знаете ли вы, сколько времени вы потратили на списки? Оказалось ли это больше или меньше, чем вы предполагали?
- Какие пункты пришли в голову быстро и спонтанно? Какие приходилось «вытаскивать» из себя?
- В каких квадрантах больше пунктов, в каких – меньше?
- О каких вещах вы думаете чаще в течение своей жизни? А какие появились словно ниоткуда?
- Какие пункты – о вас, а какие – о других людях?

Сравните количество, важность и тип пунктов на правой, «желательной» стороне и на левой, «нежелательной». На чем вы больше сконцентрированы – на позитиве или на негативе?

Сравните количество, важность и тип пунктов на двух диагональных квадрантах 1 и 3 и на квадрантах 2 и 4. Что вы теперь думаете о своей сравнительной склонности к оптимизму и пессимизму?

Подумайте о своей решетке. В любое время можете добавить в нее пункты.

Дополнительный дебрифинг. Спросите у студентов, как их решетка повлияла на последующие действия? Предложите внимательно ознакомиться со следующими предложениями и, если они хотят, записать некоторые из действий.

Квадрант 1. Перечитайте утверждения из квадранта 1. Это то, чего вы хотите и что вы имеете. Рассмотрите утверждения по одному и подумайте о следующих шагах: Хольте и лелейте это. Наслаждаетесь ли вы этим так, как надо бы? Не принимайте это как само собой разумеющееся. Стремитесь не потерять этого. Предпримите шаги по сохранности этого на том же уровне. Избегайте ощущения «сдутия». Иногда люди предпринимая значительные усилия и достигают чего-либо, но после этого они сразу же эмоционально «сдуваются». Вы по-прежнему испытываете те же самые позитивные ощущения, что и при достижении или приобретении этого? Уравновесьте это. Добавьте в этот квадрант пункты. Будьте готовы потерять это. Рано или поздно, несмотря на все свои усилия, вы можете потерять это. Готовы ли вы принять эту потерю?

Квадрант 2. Перечитайте утверждения из квадранта 2. Это то, чего вы хотите, но чего у вас пока еще нет. Рассмотрите утверждения по одному. Планируйте. Какие еще шаги вы можете предпринять, чтобы у вас это появилось? Исследуйте. Вы можете разработать систематичный план действий. Вполне возможно, что существуют еще и интуитивные подходы к достижению этого. Жертвуйте. Вы можете и не получить желаемого без какой-либо

жертвы из первого квадранта. Подумайте, чем вы готовы поступиться. Оцените. Проведите анализ затрат и выгод: сколько времени и усилий вам придется потратить, чтобы получить желаемое? Какие выгоды вам сулит обретение этого? Стоит ли цена этих выгод? Избегайте навязчивых состояний. Не концентрируйтесь на этом до такой степени, что вам не хватит времени и сил наслаждаться тем, что у вас есть. Просите совета. Другие люди могут дать вам полезные предложения, но помните о том, что вы уникальны, и что ваш стиль отличается от других.

Квадрант 3. Перечитайте утверждения из квадранта 3. Это то чего вы не хотите и не имеете, хотя всегда есть шанс заполучить это. Рассмотрите утверждения по одному. предотвращайте это. Определите и предпринимайте необходимые меры предосторожности, чтобы с вами этого не произошло. Не создавайте этого в своих мыслях. Не тратьте много времени и энергии на превентивные меры, волнения и тревожность, сосредоточьтесь на других квадрантах. Помните, что выбор всегда за вами. Иногда вам просто достаточно сказать этому «нет». Избегайте отрицания. Вы не можете избежать этого простым отрицанием возможности происшествия, делая вид, что вас это никак не касается. Инвестируйте. Тратьте необходимое время и энергию на ограждение себя в будущем от этого.

Квадрант 4. Перечитайте утверждения из квадранта 4. Это то, что вы имеете, но чего вы не хотите. Рассмотрите утверждения по одному. Удалите это. Если это находится в зоне вашего контроля, сделайте все, чтобы избавиться от того, что вам не нравится. Запишите противоположное утверждение во второй квадрант. Уменьшите влияние этого. Делайте что нужно, чтобы это не разрушило вашу жизнь. Примите реальность. Если вы не можете этого изменить, примите это со всей мудростью и зрелостью. Перестаньте испытывать чувство вины. Не обвиняйте себя за ваше прошлое поведение. Сейчас нужно двигаться вперед. Дайте себе время на огорчение. Если в этом квадранте появится еще один пункт, дайте себе время принять его.

Семинар–тренинг по дисциплине «Рынок труда»

Семинар–тренинг по дисциплине «Рынок труда» позволяет:

- 1) овладеть базовыми коммуникативными техниками (невербалика, активное слушание и вопросы);
- 2) отработать базовые приемы самоменеджмента и самопрезентации (искусство ставить цели, секреты эффективного планирования);
- 3) освоить матрицу работы менеджера по персоналу (функции управления (планирование, организация, мотивация и контроль) и специфические задачи (подбор, оценка, расстановка, развитие, стимулирование, построение команды, управление конфликтами);
- 4) отработка технологии эффективного поведения на рынке труда.

Требования к проведению тренинга:

- соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
- обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;
- проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание;
- вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
- уважение чувств и мнений каждого участника;
- поощрение участников тренинга;
- подведение участников тренером (преподавателем) к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;
- обеспечение тренером соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;
- обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;
- обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Тренинг состоит из нескольких занятий. Программа включает:

1. Вначале преподаватель обязательно сообщает участникам тему тренинга.
2. Затем проводится ознакомление участников с целью и задачами тренинга. Цели и задачи написаны и вывешены на видном месте.
3. Материалы и оборудование, необходимые для проведения тренинга готовятся заранее. К подготовке можно привлекать участников тренинга.

Критерии оценки участия в ролевой игре и тренинге

10-9 баллов - если студент демонстрирует прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, глубину и полноту знания темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять в процессе выполнения заданий сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем изучаемой области;

7-8 - баллов - студент обнаруживает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, глубину и полноту раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

6-7 - баллов - оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании от-

вета; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами изучаемой области;

4-5 баллов - ответ, обнаруживающий недостаточное знание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики изучаемой области.

Подготовке творческого задания в группе

По дисциплине «Рынок труда» необходимо подготовить групповой аналитический отчет (в группе по 5-7 человек) по заданной теме. Оно должно быть структурно проработано, логично и последовательно изложено, с четкой аргументацией своего мнения с опорой на данные Госкомстата РФ и стран АТР, легитимные результаты проведенных исследований различными учреждениями, зарубежные аналитические отчеты и официальную статистику МОТ. Даже если студенты не очень хорошо владеют английским языком, им не составит труда перевести аннотации, нужные таблицы и понять общий смысл изучаемых исследований.

При подготовке аналитического отчета необходимо показать умения и навыки самостоятельной работы с литературой, документальными источниками и статистическими данными относительно институциональных особенностей рынка труда России и отдельных стран АТР.

Оформление отчета осуществляется в соответствии с Требованиями к оформлению письменных работ, выполняемых студентами и слушателями ДВФУ (2011 г.) или Методическими указаниями ШЭМ ДВФУ по выполнению и оформлению выпускных квалификационных и курсовых работ (сост. В.В. Лихачева, А.Б. Косолапов, Г.М. Сысоева, Е.П. Володарская, Е.С. Фищенко. – Владивосток: Издательский дом Дальневост. федерал. ун-та,

2014. – 43 с.).

Работа представляется на 8-10 листах, включая список литературы из 10-15 источников. Количество приложений не ограничено, зависит от темы и должно полностью её раскрывать. Она включает в себя следующие ставные элементы:

- титульный лист;
- оглавление;
- введение (1 стр.);
- основная часть (около 6 стр.), состоящая из аналитических выводов по разделам (общие тенденции, структура и прогнозы показателей). Студентам предлагается провести сравнительный анализ рынка труда, факторов его функционирования (согласно теме) по двум предложенным странам за последние 5-10 лет. Сами таблицы с показателями можно привести в приложениях, а в работе представить обработку данных (диаграммы, графики и т.п.). При этом следует анализировать динамику показателей, их структуру. Завершиться эта часть должна выводами (резюме) - какие проблемы выявлены на пути стран к интеграции в единый рынок труда Азиатско-Тихоокеанского региона, что общего между ними и в чем разница;

- список литературы (минимум 10-15 источников);
- приложения. Это сформированные таблицы по перечню направлений исследования и круга проблем. Т.е. исходные статистические данные, результаты соц.опросов и т.п.

Первоначально необходимо согласовать тему с преподавателем. Осуществить выбор инструмента для подготовки презентации (приложение презентационной графики MS PowerPoint или посредством онлайн-сервиса).

Используя учебную литературу, научные публикации и интернет-ресурсы, осуществить поиск информации по выбранной тематике. Изучить теоретические материалы, мнение экспертов.

Обсудить с преподавателем отобранные материалы по выбранной тематике, разработать план ее изложения перед студенческой аудиторией. Под-

готовить презентацию и файл в процессоре MS Word с сопроводительным текстом к каждому слайду.

Осуществить поиск правовых документов по теме в справочно-правовой системе Консультант Плюс, сформировать папку с отобранными нормативно-законодательными актами, подготовить закладки на нужные фрагменты текста в документах.

Тематика аналитических исследований:

1. Уровень, динамика и структура экономической активности населения и занятости в странах АТР
2. Уровень, динамика и структура безработицы в странах АТР
3. Молодёжная безработица и проблемы трудоустройства выпускников на рынке труда стран АТР
4. Административно-экономические меры воздействия государства на рынок труда стран АТР
5. Масштабы деятельности государственных и негосударственных организаций по регулированию рынка труда в странах АТР

Критерии оценки отчета

– 10-9 баллов выставляется студенту, если студент выразил свое мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Студент 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;

– 8-7 баллов – работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводят-

ся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены одна-две ошибки в оформлении работы;

– 6-5 балл – 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 смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

– 4-3 балла – если работа представляет собой пересказанный или полностью переписанный исходный текст, без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в смысловом содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Методические рекомендации по подготовке презентации

1. Первый слайд должен содержать название доклада, ФИО и координаты (номер группы, направление подготовки, адрес электронной почты) выступающего. Каждый слайд должен иметь заголовок.

2. Презентация начинается с аннотации, где на одном-двух слайдах дается представление, о чем пойдет речь. Большая часть презентаций требует оглашения структуры.

3. Переход от слайда к слайду организуйте по щелчку мыши. Оптимальная скорость переключения – один слайд за 1–2 минуты. Слушатели должны успеть воспринять информацию и визуально со слайда, и на слух. «Универсальная» оценка – число слайдов равно продолжительности выступления в минутах.

4. Размер шрифта основного текста – не менее 16pt, заголовки ≥ 20 pt. Наиболее читабельным и традиционно используемым в научных исследованиях является Times New Roman. Оформляйте все слайды в едином стиле.

5. Презентация является дополнением к докладу. Каждый слайд – «плакат», поэтому должен содержать таблицы с фактическими данными и диаграммы (с обязательным указанием ссылок на источники в случае, если они подготовлены самостоятельно), информацию в виде схем и рисунков. Сопроводительный текст к каждому слайду сохраните либо в разделе Заметки, либо в файле MS Word.

6. Не перегружайте слайд информацией. Не делайте много мелкого текста. При подготовке презентации рекомендуется в максимальной степени использовать графики, схемы, диаграммы и модели с их кратким описанием. Фотографии и рисунки делают представляемую информацию более интересной и помогают удерживать внимание аудитории, давая возможность ясно понять суть предмета. Длинные перечисления или большие таблицы с числами тяжело воспринимаются, лучше построить графики.

7. Имеет смысл быть аккуратным. Неряшливо сделанные слайды (разнобой в шрифтах и отступах, ошибки и опечатки) вызывают подозрение, что и к содержательным вопросам докладчик подошёл «спустя рукава». Готовую презентацию надо просмотреть внимательно несколько раз «свежим» взглядом для выявления проблем с оформлением и опечаток.

8. Если Вы чувствуете себя хоть немного неуверенно перед аудиторией, или выступление очень ответственное, то напишите и выучите свою речь наизусть. Озвучивание одной страницы (формат А4, шрифт 14pt, полуторный интервал) занимает 2 минуты. Потренируйтесь выступать с вашей презентацией. Пусть кто-то послушает и скажет Ваши ошибки, впечатление о выступлении, что интересно, что непонятно, как Вы выглядели.

9. Следите за временем (регламент выступления – 10-15 минут).

10. Речь и слайды не должны совпадать, тогда презентация станет «объёмной». Стилль речи должен быть понятным для аудитории, используйте примеры, ассоциации и образы. Слайды могут содержать больше «технических» подробностей: формулы, схемы, таблицы, графики. Всегда подписывайте оси (какая переменная и ее размерность).

11. Первые же фразы должны интриговать. Например, можно сказать о том, насколько сложной или насколько важной является данная задача, или о том, насколько неожиданным будет решение – это позволит удержать внимание слушателей до конца. Но тогда концовка действительно должна оказаться нетривиальной – иначе слушатель будет разочарован. Запомните, у Вас только 20 секунд в начале доклада для того, чтобы привлечь внимание слушателей. Если за это время не прозвучит нечто поистине интригующее (или хотя бы хорошая шутка), вернуть внимание будет очень сложно.

12. Люди лучше запоминают то, что увидели последним!

13. В серьезных научных презентациях не следует использовать эффекты анимации и излишнее «украшательство».

14. Заранее продумайте возможные проблемы с техникой. Заранее скопируйте на рабочий стол файл с презентацией и проверьте, как он работает, с первого до последнего слайда. Обязательно имейте при себе копию презентации на флэш-карте. Проверьте, нет ли проблем с отображением русских шрифтов и формул.

Критерии оценки презентации

Оценка	3-4	5-6	7-8	9-10
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы
Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов

				терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

Критерии оценки выполнения группового творческого задания

№ п/п	Критерий	Количество баллов
1	Содержание и оформление отчета	10
2	Доклад с демонстрацией презентации, ответы на вопросы аудитории	10
	ИТОГО	20

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Рынок труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Рынок труда» проводится в форме контрольных мероприятий (собеседование, участие в дискуссии, ролевой игре и тренинге, решение ситуационных задач, написание аналитического отчета и презентация результатов исследования рынков труда) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность вы-

полнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний (активность в ходе обсуждений материалов лекций, активное участие в дискуссиях с аргументами из дополнительных источников, внимательность, способность задавать встречные вопросы в рамках дискуссии или обсуждения, заинтересованность изучаемыми материалами);

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы (определяется по результатам решения ситуационных заданий и кейс-задачи, творческого задания, участия в ролевой игре и тренинге);

– результаты самостоятельной работы (задания и критерии оценки размещены в Приложении 1).

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Рынок труда» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Вид промежуточной аттестации – экзамен (7 семестр), состоящий из тестового экзаменационного задания.

Краткая характеристика процедуры применения используемого оценочного средства. В результате посещения лекций, практических занятий, семинаров студент последовательно осваивает материалы дисциплины, изучает теорию и готовится к тестированию на экзамене в ходе промежуточной аттестации, примерные вопросы которого представлены в структурном элементе ФОС IV.1. Критерии оценки студента на экзамене представлены в структурном элементе ФОС IV.2. Критерии оценки текущей аттестации – контрольная проверка знаний представлены в структурном элементе ФОС V.

Пересчет баллов по текущему контролю и самостоятельной работе производится по формуле:

$$P(n) = \sum_{i=1}^m \left[\frac{O_i}{O_i^{max}} \times \frac{k_i}{W} \right],$$

где: $W = \sum_{i=1}^n k_i^n$ для текущего рейтинга;

$W = \sum_{i=1}^m k_i^n$ для итогового рейтинга;

$P(n)$ – рейтинг студента;

m – общее количество контрольных мероприятий;

n – количество проведенных контрольных мероприятий;

O_i – балл, полученный студентом на i -ом контрольном мероприятии;

O_i^{max} – максимально возможный балл студента по i -му контрольному мероприятию;

k_i – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия;

k_i^n – весовой коэффициент i -го контрольного мероприятия, если оно является основным, или 0, если оно является дополнительным.

Примерный календарный план контрольных мероприятий на экзамен

№	Примерная дата внесения в АРС	Примерная дата проведения	Наименование контрольного мероприятия	Форма контроля	Весовой коэффициент	Максимальный балл	Минимальный балл для прохождения промежуточной аттестации
1	5 неделя	1-4 неделя	Дискуссия на семинаре	Устное выступление на семинарском занятии	0,1	10	-
2	7 неделя	6 неделя	Решение ситуационной задачи	Отчет по ситуационному анализу	0,1	8	-
3	9 неделя	8 неделя	Решение практической ситуации (кейс-задачи)	Отчет по решению кейс-задачи	0,1	8	-
4	11 неделя	10 неделя	Ролевая игра	Участие в ролевой игре	0,1	10	-
5	14 неделя	13 неделя	Семинар-тренинг	Участие в семинаре-тренинге	0,1	10	-
6	14 неделя	13 неделя	Устный опрос при проведении лекционных и/или практических занятий	Собеседование	0,1	4	-

7	18 неделя	18 неделя	Подготовка творческого задания в группе	Аналитический отчет, доклад с презентацией	0,2	20	-
8	Экзаменационная сессия		Экзамен	Тест	0,2	30	-

**Критерии выставления оценки студенту на экзамене
по дисциплине «Рынок труда»**

Студент считается аттестованным по дисциплине «Рынок труда» при условии выполнения всех видов текущего контроля и самостоятельной работы, предусмотренных учебной программой.

Критерии оценки по дисциплине «Рынок труда» для аттестации на экзамене следующие: 86-100 баллов – «отлично», 76-85 баллов – «хорошо», 61-75 баллов – «удовлетворительно», 60 и менее баллов – «неудовлетворительно».