

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Б1.В.ДВ.02.02  
(индекс дисциплины)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Рынок труда

(наименование дисциплины)

по направлению

38.03.03 Управление персоналом

профиль

Управление персоналом

Форма обучения: очно-заочная

Общая трудоемкость: 5 ЗЕТ

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	5	Итого
Форма контроля	экзамен	
Вид занятий		
Лекции	6	6
Лабораторные		
Практические		
Руководство: курсовые работы (проекты) / РГР		
Промежуточная аттестация	0,35	0,35
Контактная работа	6,35	6,35
Самостоятельная работа	282	282
Контроль	35,65	35,65
<b>Итого</b>	<b>324</b>	<b>324</b>

Рабочую программу составил(и):

доцент, к.э.н. Данилова С.Ю.

*(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)*

---

Рецензирование рабочей программы дисциплины:

☐

Отсутствует

☐

Рецензент

---

*(должность, ученое звание, степень, Фамилия И.О.)*

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО и учебного плана специальности 38.03.03 Управление персоналом

**Срок действия рабочей программы дисциплины до «31» августа 2031 г.**

УТВЕРЖДЕНО

На заседании института финансов, экономики и управления

---

(протокол заседания № 1 от «28» августа 2025 г.).

### 1. Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины – формирование у студентов представлений об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику заработной платы, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплины и практики, на освоении которых базируется данная дисциплина:, Экономика и управление организациями, Менеджмент, Отбор и найм персонала 1, 2, Управление персоналом,

Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Организация, проведения оценки и аттестации персонала 1 и 2, Основы стратегического управления трудовыми ресурсами, Преддипломная практика.

### 3. Планируемые результаты обучения

Формируемые и контролируемые компетенции (код и наименование)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование)	Планируемые результаты обучения
ПК-5 Способен составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов	ПК-5.4 Применяет статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов	Знать: статьи расходов на персонал
		Уметь: планировать бюджет на персонал
		Владеть: навыками применения статей расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
Модуль 1. Основные положения рынка труда	Лек 1	Труд и рынок: основные понятия и взаимосвязи	5	2		-	-
	Пр	Практическое занятие	5				Учебные задания проверяемые вручную
	Ср	Самостоятельная работа	5	47	3		Промежуточный тест №1
	Лек 2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал	5	2		-	
	Пр	Практическое занятие	5				Учебные задания проверяемые вручную
	Ср	Самостоятельная работа	5	47	3		Промежуточный тест №2
	Лек 3	Рынок труда в системе экономических отношений	5	2		-	

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Пр	Практическое занятие	5				Учебные задания проверяемые вручную
	Ср	Самостоятельная работа	5	47	3	-	Промежуточный тест №3
	Лек. 4	Занятость, как социально-экономическая категория рынка труда	5				
	Пр	Практическое занятие	5				Учебные задания проверяемые вручную
	Ср	Самостоятельная работа	5	47	2		Промежуточный тест №4
	Лек 5	Безработица: виды и пути сокращения	5			-	
	Пр	Практическое занятие	5				Учебные задания проверяемые вручную
	Ср	Самостоятельная работа	5	47	2	-	Промежуточный тест №5

Модуль (раздел)	Вид учебной работы	Наименование тем занятий (учебной работы)	Семестр	Объем, ч.	Баллы	Интерактив, ч.	Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
	Лек 6	Рынок труда и социальное партнерство	5				
	Ср	Самостоятельная работа	5	47	2		Промежуточный тест №6
Промежуточная аттестация	ПА		5	0,35	-	-	-
Практические задания	ПЗ		5		55		
Анкета	А		5		3		
Контроль	К		5	35,65	30		Итоговое тестирование
<b>Итого:</b>				<b>324</b>	<b>-</b>		

## 5. Образовательные технологии

С целью формирования компетенций у студентов в учебном процессе используется технология дистанционного обучения.

## 6. Методические указания по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написания конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме, решение, кейс-задач и др.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

## 7. Оценочные средства

### 7.1. Паспорт оценочных средств

Семестр	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
5	ПК-5	Тестовые задания №1-500 Вопросы к зачету №1-60 Практические задания

### 7.2. Типовые задания или иные материалы, необходимые для текущего контроля

#### 7.2.1. Тестовые задания (наименование оценочного средства)

#### Типовые примеры заданий

#### Раздел 1. Основные положения рынка труда

##### 1 Какие из перечисленных понятий относятся к рынку труда?

Ликвидность

+Средства производства

- +Рабочая сила
- +Труд

**2 Цена реализации труда или цена реализации рабочей силы – это:**

- Оптовая цена
- Цена без НДС
- +Заработная плата

**3 Какие элементы включает в себя современная структура рынка труда?**

- Производственную систему
- +Систему найма
- +Систему подготовки кадров
- +Систему переподготовки и переквалификации

**4 Спрос на труд, и предложение труда прежде всего зависят от:**

- Цен на продукты питания
- Мировых цен
- +Цены реализации труда

**5 Укажите основные подходы к анализу механизма функционирования рынка труда:**

- Ленинизм
- +Монетаристская модель
- +Неоклассический
- +Марксизм

**6 Трудовые ресурсы — одна из форм выражения понятия:**

- «Финансовые ресурсы»
- «Материальные ресурсы»
- «Сырьевые ресурсы»
- +«Человеческие ресурсы»

**7 Трудовой потенциал характеризует:**

- Количество и структуру труда
- +Качество и потенциальные возможности труда

**8 Качественная характеристика трудового потенциала включает:**

- Психическую составляющую
- +Социальную составляющую
- +Интеллектуальную составляющую
- +Физическую составляющую

**9 Экономически активное население включает:**

- Все население страны
- Безработных, не ищущих работу
- +Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней
- +Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход

**10 Главной составной частью трудовых ресурсов является:**

- работники
- предприниматели
- +наемная рабочая сила



все население страны

**11 Рынок труда - это:**

Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

+Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)

+Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства

**12 Структура рынка труда включает:**

Объекты рынка труда

+Рыночный механизм

+Конкуренцию

+Субъекты рынка труда

**13 Структура механизма рынка труда включает:**

Сотрудничество

+Конкуренцию

+Предложение труда

+Цену труда

+Спрос на труд

**14 Рынок труда — это только те товарно-денежные отношения, которые связаны:**

Со временем формирования рабочей силы

+Со временем использования рабочей силы

+Со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе

+С использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением

**15 Верно ли, что механизм рынка труда — это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда?**

Нет

+Да

**16 Существуют следующие модели рынка труда:**

Африканская

+Шведская

+Американская

+Японская

**17 Новые тенденции в развитии экономики придали новое качество рынку труда, получившее название:**

«жесткий рынок труда»

«эластичный рынок труда»

+«гибкий рынок труда»

**18 Гибкость — это:**

Способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий

+Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий

**19 Российская модель рынка труда ближе:**

К внешнему рынку труда

+К внутреннему рынку труда

**Раздел 2. Взаимодействие элементов рынка труда**

**20 Подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест — это:**

Стандартные режимы использования полного рабочего времени

Режимы использования полного рабочего времени

+Нестандартные режимы использования полного рабочего времени

**21 Удовлетворенный спрос на рабочую силу определяется:**

Числом работников, ищущих работу в течение определенного периода времени

+Числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени

**22 Неудовлетворенный спрос на рабочую силу определяется:**

Числом работников, ищущих работу

+Количеством рабочих мест, остающихся свободными

**23 Структура спроса на рабочую силу включает следующие основные группы:**

Спрос на профессиональную рабочую силу

+Спрос на неквалифицированную рабочую силу

+Спрос на рабочую силу низкой квалификации

+Спрос на высококвалифицированную рабочую силу

**24 Совокупного спроса на рабочую силу складывается из следующих звеньев:**

Индивидуальный спрос отдельно взятого покупателя

+Индивидуальный спрос отдельно взятой фирмы

+Суммарный спрос индивидуальных фирм данной отрасли

**25 Возможности расширения спроса на рабочую силу благодаря ... существенно ограничиваются факторами экономического, социального и правового характера.**

перерасчету заработной платы

повышению заработной платы

изменению заработной платы

+понижению заработной платы

**26 Верно ли утверждение, что совокупный объем предложения рабочей силы на рынке труда кроме занятых лиц, имеющих работу, включает и незанятых лиц, ищущих работу?**

Нет

+Да

### **27 Предложение рабочей силы — это:**

Спрос на товары и услуги  
Спрос на рабочую силу  
+Спрос на рабочие места

### **28 Внедрение новой техники и технологии ведет ...**

к значительному увеличению рабочей силы, вовлечению ее в сферу производства  
+к значительному сокращению рабочей силы, высвобождению ее из сферы производства

### **29 Наемные работники, занятые на предприятиях данной фирмы, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда...**

ежедневно  
непрерывно  
+лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой коллектив, и хозяевами фирмы — работодателями, покупателями рабочей силы

### **30 Если работник, в стремление получить максимум дохода, свободное время тратит на сверхурочную работу, то эта ситуация увеличивает предложение труда и именуется:**

«Эффектом дохода»  
+«Замещающим эффектом»

### **Критерии оценки:**

6 баллов выставляются студенту при ответах на тестовые вопросы электронного учебника по каждой теме.

## **7.2.2. Практическое задание**

### **Практическое задание 1**

Обсуждение причин, побуждающих работника к построению карьеры. Анализ/формулировка запроса на внутренние ресурсы для профессионального роста в заданном/определенном направлении

*Цель:* сформировать внутреннюю потребность у обучающихся к построению карьеры.

### **Теоретический материал**

Если характеризовать все профессии и специальности с точки зрения гарантии трудоустройства, то можно выделить следующие типы профессий, вероятность трудоустройства по которым достаточно велика:

- «вечные» профессии и специальности, обслуживающие основные потребности человека, которые никогда не исчезают (например, врач, земледелец, строитель, парикмахер);
- «сквозные» (распространённые), по которым рабочие места и должности есть практически на каждом предприятии, в любом учреждении, в любом районе (например, электромонтёр, техник, секретарь);
- «дефицитные» (на данный момент и в ближайшее будущее), спрос на которые на рынке труда не удовлетворён (например, специалист по маркетингу, менеджер сферы услуг, дизайнер компьютерного макетирования, антикризисный управляющий);

- «перспективные», т.е. те профессии, специальности, спрос на которые будет возрастать (например, это профессии информационного типа: специалист по электронным каналам связи, системный аналитик, специалист по связям с общественностью);

- «свободные» т. е. те профессии и специальности, которые можно реализовать в режиме самозанятости независимо от экономической конъюнктуры. Кроме того, эти профессии не требуют наличия дорогостоящего оборудования, крупных материальных затрат (например, портной, художник, столяр, продавец, дизайнер интерьера).

*Конкурентоспособность профессии и специальности* повышается, если она одновременно относится к нескольким из перечисленных типов. Например, профессия «уличный торговец»: свободная, т. к. может быть реализована в режиме самозанятости, дефицитная, т. к. в Белгородской области рынок товаров не насыщен, сквозная, т. к. покупатель есть везде, и вечная (покупатели покупают и будут покупать). Очевидно, что меньше гарантий устроиться на работу по профессиям редким, малораспространенным или спрос на них неудовлетворен и даже падает.

*Карьера* определяется как успешное продвижение вперед в той или иной области. Различают широкое понимание карьеры как профессионального продвижения, профессионального роста, как этапов восхождения к профессионализму. В более узком понимании карьера – это должностное продвижение, т.е. достижение определенного социального статуса в профессиональной деятельности, занятие определенной должности.

**Задание 1.** На основе полученных знаний о профессиональных сферах деятельности, типах личности, мотивации деятельности и ситуации на рынке труда сделайте проект вашей карьеры.

#### **Методические рекомендации**

1. Ответьте на приведенные ниже вопросы. Они помогут Вам отобрать оптимальный вариант плана карьеры:

- ☐ Чего Вы ждете от своей будущей работы?
- ☐ Какое влияние окажет на других людей (семью, друзей, общество в целом)

Ваш выбор профессиональной деятельности?

☐ Какие внешние и внутренние факторы необходимо иметь для того, чтобы успешно продвигаться по карьерной лестнице?

☐ Как Вы оцениваете свои карьерные ресурсы (развитие интеллекта, знания, навыки, опыт, способности, здоровье темперамент, социальное окружение) для достижения профессиональных целей?

☐ Что Вы можете сказать о своей профессиональной пригодности к выбранному делу?

- ☐ Есть ли у Вас остаточные знания, чтобы реализовать свои идеи в бизнесе?
- ☐ Задумывались ли Вы над способами реализации ваших профессиональных планов?
- ☐ Какими могут быть ещё варианты Вашей будущей карьеры?

2. Прочитайте теоретический материал.

3. Определите, одну или разные профессии предлагаете Вы потенциальным работодателям. Если окажется, что одну, то определите другие профессии или специальности, с которыми Вы могли бы выйти на рынок труда (например, профессия, которой Вы владеете, но которую обычно осваивают на рабочем месте, и Вы предполагаете, что сможете при необходимости её освоить, не получая профессионального образования).

4. Определите, какую из определенных вами профессий Вы считаете основой, т. е. той, которую вы в первую очередь будете предлагать работодателям.

Объясните свой выбор.

5. Определите, какую из определенных Вами профессий можно будет использовать в качестве запасной стратегии. Объясните свое решение.

6. Определите востребованность предложенных Вами профессий на рынке труда, оценив эти профессии по критериям.

## Практическое задание 2

### Задача 1.

Население области на 01.01.2018 составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2019 – 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения области.

### Задача 2.

Определить изменения в численности трудовых ресурсов региона за период по следующим данным:

1) численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости – 40000 чел.;

2) в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения района:

а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.;

б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте;

в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости;

г) прогнозируется, что 200000 чел. выйдет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и со смертью;

д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу;

е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

### Задачи для самостоятельного решения:

#### Задача 1.

Население области на 01.01.2008. составило 500 тыс. чел., а на 01.01.2009 – 480 тыс. чел. Определить коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7 %, а коэффициент выезда – 10 %.

#### Задача 2.

Население области на 31.12.2018 составило 300 тыс. чел. Определить общий прирост населения области в 2018 г., если за год в области умерло 3025 чел., что соответствует коэффициенту смертности 11 %.

#### Задача 3.

Численность населения области на 31.12.2018 составила 800 тыс. чел. Количество умерших в области в течение 2019 г. достигло 9360 чел., что соответствует общему коэффициенту смертности 12 %. Определить численность населения области на 01.01.2019.

#### Задача 4.

В 2018 г. общий коэффициент рождаемости в городских поселениях области составил 15 %, а в сельской местности – 20 %. При этом 38 % населения области проживало в сельской местности. По прогнозу в 2019 г. доля городского населения области увеличится на 6 %, коэффициент рождаемости в сельской местности уменьшится на 5 %, а в городских поселениях – на 8 %. Как изменится общий коэффициент рождаемости в области в 2019 г. по сравнению с 2018 г.?

#### Задача 5

Численность трудовых ресурсов области на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения

трудовых ресурсов за год составило 25 тыс. чел. Определить изменения в численности трудовых ресурсов за год и численность их на конец года

Задача 6.

По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45 % проживали в городе, а остальные – на селе. Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно:

1) численность населения, вступающего в рабочий возраст, - 40 тыс. чел. (25 тыс. в городе, остальные – на селе);

2) численность населения, выходящего за рамки рабочего возраста, - 22 тыс. чел. (12 тыс. в городе, остальные – на селе);

3) количество умерших в рабочем возрасте – 5 тыс. чел. (3 тыс. в городе, остальные – на селе);

4) за пределы области выбывает 3 тыс. чел. в рабочем возрасте (2 тыс. из города, остальные – из села).

### Практическое задание 3

**Задание:** соедините предложенные в таблице термины и понятия.

Термин	Понятие
Длительная безработица	Безработица слабо защищенных слоев населения
Уровень занятости	Безработица длящаяся более 1,5 лет
Профессиональная трудоспособность	Безработица связанная с изменениями числа занятых по отраслям, профессиям, предприятиям
Институциональная безработица	Все трудоспособные лица, которые хотят и могут работать
Структурная безработица	Безработица продолжительностью от 8 до 18 месяцев
Полная занятость	Наличие у человека качеств, определяющих его способность к труду
Экономически активное население	Ситуация на рынке труда, когда спрос на рабочие места равен их предложению
Маржинальная безработица	Наличие у человека качеств, определяющих его способность к конкретному виду труда
Общая трудоспособность	Доля экономически активного населения, занятая в каждый данный момент времени
Технологическая безработица	Безработица, рост которой связан с увеличением размера пособия по безработице
Застойная безработица	Безработица, вызванная несоответствием качества рабочей силы (квалификация, образование) новым требованиям производства

## Практическое задание 4

**Задание:** составьте сопроводительное письмо.

**Методические указания:** к резюме, которое Вы отправляете работодателю, должно прилагаться сопроводительное письмо.

Во многих ситуациях сопроводительное письмо не менее важно, чем само резюме, а иногда и важнее его. Сопроводительное письмо – шанс произвести должное впечатление, он является единственной возможностью подробно описать те аспекты своей трудовой биографии, которые не вместились в рамки резюме. Сопроводительное письмо должно быть напечатано на такой же бумаге, что и резюме, и соответствовать стандартному формату. Составление сопроводительного письма к отклику на вакансию начинается с обращения.

Образцы обращений в сопроводительном письме:

- Здравствуйте!
  - Добрый день!
  - Уважаемые господа!
  - Добрый день, ...(имя/г-н или г-жа .../ ФИО) • Уважаемый/ая...(имя/г-н или г-жа .../ ФИО)
- Далее необходимо написать, на какую вакансию претендуете, откуда узнали о ней. По желанию можете сказать несколько слов о компании (её успехах, лидерстве, стабильности и т.п.).

Например:

- Меня интересует / заинтересовала позиция...
  - Ваша компания известна как лидер в области ...
  - Недавно увидел / а на Вашем сайте/на сайте .../ в газете открытую вакансию ...
- Затем необходимо сказать, почему обратились именно в эту компанию и хотите занять именно эту должность. Здесь можете сделать акцент на своих профессиональных достижениях, навыках работы.

Например:

- Могу охарактеризовать себя, как...
- У меня ... лет опыта в сфере ...
- Я свободно владею ...

В следующей части сопроводительного письма при отклике на вакансию необходимо выразить благодарность за прочтение письма и внимание к кандидатуре.

Например:

- Спасибо за уделенное время на прочтение письма
- Благодарю за внимание к моей кандидатуре
- Буду благодарен / благодарна, если Вы сможете мне перезвонить
- При необходимости смогу подъехать к Вам на собеседование в любое удобное для Вас время.

• Если у Вас возникнут какие-то вопросы, можете связаться со мной по указанному ниже телефону.

• С удовольствием приму предложение встретиться с Вами и более детально поговорить о... Если вместе с сопроводительным письмом отправляется резюме и рекомендательное письмо, необходимо сказать: • Мое резюме и рекомендации Вы найдете в присоединенном файле. • Более детальную информацию о моей профессиональной деятельности Вы найдете в приложенном резюме.

Заканчивается составление сопроводительного письма к резюме следующими фразами:

- С наилучшими пожеланиями, ...(ФИО), ... (Подпись) Телефон: ...
- С уважением, ...(ФИО), ... (Подпись) Телефон:



**Критерии оценки:**

- 55 баллов – расчеты проведены в полном объеме и без ошибок и сделаны соответствующие выводы по результатам;
- 50 баллов – расчеты проведены в полном объеме и без ошибок, но не сделаны соответствующие выводы по результатам;
- 45 баллов – расчеты проведены в полном объеме, но при расчетах были допущены незначительные ошибки, которые не повлияли на конечный результат;
- 40 баллов – работа выполнена на 70%;
- 35 баллов – работа выполнена на 60%;
- 30 баллов – работа выполнена на 50%;
- 25 балла – работа выполнена на 40%;
- 20 балла – работа выполнена на 30%;
- 10 балла – работа выполнена на 20%;
- 5 балл – работа выполнена на 10%;
- 0 баллов – задание не выполнено.

**7.3.1. Вопросы к промежуточной аттестации**Семестр 5

Вопросы	
1.	Уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы.
2.	Субъекты рынка труда и их функции.
3.	Предложение труда: определение оптимального количества часов работы.
4.	Индивидуальное и отраслевое предложение труда.
5.	Резервная заработная плата и решение о выходе на рынок труда.
6.	Эффект дохода и эффект замещения при изменении заработной платы.
7.	Эластичность предложения труда.
8.	Вторичная занятость и сверхурочная работа
9.	Производство в домашнем хозяйстве и предложение труда.
10.	Особенности предложения труда женщин и мужчин.
11.	Влияние налогов на предложение труда.
12.	Программы социальной помощи и предложение труда.
13.	Особенности предложения труда в российской экономике.
14.	Спрос на труд: определение оптимального количества работников.
15.	Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
16.	Спрос на труд фирмы и рынка.
17.	Эффекты замещения и выпуска при изменении цен на ресурсы.
18.	Прямая и перекрестная эластичность спроса на труд.
19.	Законы производного спроса.
20.	Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда.
21.	Факторы роста производительности труда.
22.	Особенности спроса на труд в российской экономике.
23.	Спрос на труд со стороны монополии.
24.	Особенности определения равновесия на рынке монополии.
25.	Оценка последствий введения минимальной заработной платы.
26.	Минимальная заработная плата в условиях монополии.
27.	Нарушение равновесия на рынке труда: шоки спроса и предложения.
28.	Подстройка рынка труда: механизм «выхода», механизм «голоса».

29.	Гибкость рынков труда.
30.	Сегментация и двойственность рынка труда.
31.	Дискриминация на рынке труда: причины и виды.
32.	Сегрегация и способы ее измерения.
33.	Статистическая дискриминация.
34.	Склонность работодателя к дискриминации.
35.	Дискриминирующая монополия.
36.	Дискриминация и различия в заработной плате.
37.	Декомпозиция дискриминационных различий в заработной плате
38.	Цели и направления государственной антидискриминационной политики.
39.	Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
40.	Трудовая мобильность и ее виды.
41.	Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции.
42.	Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.
43.	Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России.
44.	Государственное регулирование внешней миграции.
45.	Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.
46.	Безработица: проблемы определения и измерения.
47.	Динамический анализ безработицы.
48.	Длительность безработицы и поиск работы на рынке труда.
49.	Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная.
50.	Минимальная заработная плата в условиях монополии.
51.	Нарушение равновесия на рынке труда: шоки спроса и предложения.
52.	Подстройка рынка труда: механизм «выхода», механизм «голоса».
53.	Гибкость рынков труда.
54.	Сегментация и двойственность рынка труда.
55.	Дискриминация на рынке труда: причины и виды.
56.	Сегрегация и способы ее измерения.
57.	Пассивная и активная политика на рынке труда.
58.	Государственные службы занятости.
59.	Программы страхования от безработицы.
60.	Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.

### 7.3.2. Критерии и нормы оценки

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
		«отлично» 85-100	выставляется, если студент демонстрирует глубокое и полное овладение содержанием материала, в котором студент легко ориентируется, владение понятийным аппаратом, умение связывать теорию с практикой, решать практические задачи,

Семестр	Форма проведения промежуточной аттестации	Критерии и нормы оценки	
5	Экзамен		высказывать и обосновывать свои суждения, грамотное, логичное изложение ответа
		«хорошо» 70-84	выставляется студенту, если он освоил учебный материал, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале осознанно применяет знания для решения практических задач грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности
		«удовлетворительно» 55-69	выставляется, если студент освоил материал, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале применяет знания для решения практических задач, излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют неточности
		«неудовлетворительно» 0-54	выставляется, если студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не выделяет главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажает их смысл, беспорядочно излагает материал

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 8.1. Обязательная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
1	Елкин, С. Е.	Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием	Учебное пособие	2019	<a href="http://www.iprbooks.hop.ru/86681.html">http://www.iprbooks.hop.ru/86681.html</a> (дата обращения: 08.06.2020)
2	Зайцева, Т. В	Управление персоналом	Учебник	2020	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=355523">https://znanium.com/catalog/document?id=355523</a> (дата обращения: 08.06.2020)

### 8.2. Дополнительная литература

№ п/п	Авторы, составители	Заглавие (заголовок)	Тип (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, др.)	Год издания	Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС
	А. М. Донецкий	Региональный рынок труда. Особенности формирования и регулирования	учебник	2016	<a href="http://www.iprbookshop.ru/67367.html">http://www.iprbookshop.ru/67367.html</a> (дата обращения: 08.06.2020)
	Кузьмина, Н. М.	Кадровая политика корпорации	Монография	2019	<a href="https://znanium.com/catalog/document?id=327868">https://znanium.com/catalog/document?id=327868</a> (дата

<b>№ п/п</b>	<b>Авторы, составители</b>	<b>Заглавие (заголовок)</b>	<b>Тип (учебник, учебное пособие, учебно- методическое пособие, практикум, др.)</b>	<b>Год издания</b>	<b>Количество в научной библиотеке / Наименование ЭБС</b>
					обращения: 08.06.2020)

### 8.3. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

- Springer Link[Электронный ресурс] : [база данных]. – Switzerland: Springer Nature, 1842– . – Режим доступа : link.springer.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.
- Science Direct [Электронный ресурс] : коллекция электронных книг издательства Elsevier. – Netherlands: Elsevier, 2018– . – Режим доступа : sciencedirect.com. – Загл. с экрана. – Яз. англ.

### 8.4. Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование ПО	Реквизиты договора (дата, номер, срок действия)
1	Windows: WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acdmc	договор № 757 от 04.07.2018, срок действия – бессрочно; контракт № 1653 от 14.12.2018, срок действия – бессрочно
2	Office Standard: Office Stdandard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition	договор № 690 от 19.05.2015, срок действия – бессрочно

### 8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
1.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-807)	Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские. Транспарант-перетяжка, системный блок .
2.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-	Экран телевизионный, ширмы, проектор на штативе. стол преподавательский, стулья преподавательские. Транспарант-перетяжка, системный блок .

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий, мастерских и др. объектов для проведения практических и лабораторных занятий, помещений для самостоятельной работы обучающихся (номер аудитории)	Перечень основного оборудования
	810)	
3.	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа. Учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ). Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций. Учебная аудитория для проведения занятий текущего контроля и промежуточной аттестации. (УЛК-411)	Столы ученические двухместные, стулья, стол преподавательский, доска аудиторная (меловая).
4.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-105)	Столы, стулья, стеллажи (в т.ч. выставочные) с книгами, компьютеры, мобильные рабочие места
5.	Помещение для самостоятельной работы обучающихся (УЛК-406)	Столы компьютерные, стулья, микрокомпьютеры raspberry pi 32 bit.