

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:56:00

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования**

**«Самарский государственный экономический университет»**

**Институт**

**Менеджмента**

**Кафедра**

**Управления персоналом**

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета  
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ  
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины**

Б1.В.13 Управление занятостью

**Основная профессиональная образовательная программа**

Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Управление занятостью входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Кадровое обеспечение управления персоналом, Кадровое планирование

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Управление занятостью в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
ПК-2	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
	ПК2з1: основы кадрового планирования и контроллинга	ПК2у1: планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии	ПК2в1: методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала
	ПК2з2: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	ПК2у2: разрабатывать стратегию привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами	ПК2в2: навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала; маркетинга персонала

ПК-16 - владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-16	ПК16з1: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК16у1: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием	ПК16в1: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации; методами анализа и подбора персонала
	ПК16з2: стратегии повышения конкурентоспособности организации; методы оценки конкурентоспособности	ПК16у2: оценивать конкурентоспособность стратегии и экономическую эффективность деятельности организации; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации в области подбора и привлечения персонала	ПК16в2: методами оценки конкурентоспособности стратегии организации; способностью осуществлять имиджевые мероприятия в области подбора и привлечения персонала

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	56.3/1.56
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	43.7/1.21
Промежуточная аттестация	8/0.22
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
---------------------	-----------------

	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	10.3/0.29
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.3/0.01
Групповая контактная работа (ГКР)	2/0.06
Самостоятельная работа	90.7/2.52
Промежуточная аттестация	7/0.19
Вид промежуточной аттестации:	
Экзамен	Экз
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Управление занятостью представлен в таблице.

##### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

##### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практ. заняти	я				
1.	Основы теории управления занятостью	4	8			20	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бу2, ПК1бв1, ПК1бв2	
2.	Практика обеспечения полной и эффективной занятости	14	28			23,7	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бу2, ПК1бв1, ПК1бв2	
	Контроль	8					Экзамен	
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0,3</b>	<b>2</b>	<b>43,7</b>		

##### заочная форма

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практ. заняти	я				
1.	Основы теории управления занятостью	2	2			30	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бу2, ПК1бв1, ПК1бв2	
2.	Практика обеспечения полной и эффективной занятости	2	2			60,7	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бу2, ПК1бв1, ПК1бв2	
	Контроль	7					Экзамен	
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0.3</b>	<b>2</b>	<b>90.7</b>		

#### 4.2 Содержание разделов и тем

##### 4.2.1 Контактная работа

##### Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Основы теории управления занятостью	лекция	Тема 1. Основы теории управления занятостью
		лекция	Тема 2. Демографическая основа формирования и функционирования управление занятостью
		лекция	Тема 3. Инфраструктура управления занятостью

2.	Практика обеспечения полной и эффективной занятости	лекция	Тема 4. Занятость и использование трудовых ресурсов
		лекция	Тема 5. Безработица как элемент рынка
		лекция	Тема 6. Государственная политика занятости
		лекция	Тема 7. Система социальной защиты населения
		лекция	Тема 8. Социальная защита трудоспособных граждан
		лекция	Тема 9. Международный опыт регулирования процессов занятости

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Основы теории управления занятостью	практическое занятие	Тема 1. Основы теории управления занятостью
		практическое занятие	Тема 2. Демографическая основа формирования и функционирования управление занятостью
		практическое занятие	Тема 3. Инфраструктура управления занятостью
2.	Практика обеспечения полной и эффективной занятости	практическое занятие	Тема 4. Занятость и использование трудовых ресурсов
		практическое занятие	Тема 5. Безработица как элемент рынка
		практическое занятие	Тема 6. Государственная политика занятости
		практическое занятие	Тема 7. Система социальной защиты населения
		практическое занятие	Тема 8. Социальная защита трудоспособных граждан
		практическое занятие	Тема 9. Международный опыт регулирования процессов занятости

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Основы теории управления занятостью	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Практика обеспечения полной и эффективной занятости	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

### 5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

## 5.1 Литература:

### Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>
2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467888>

### Дополнительная литература

1. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469358>

### Литература для самостоятельного изучения

1. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 203 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7585-7. <https://www.biblio-online.ru/book/DFD555A1-5C2A-44E2-8942-114CEDF69837>
2. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 228 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03216-1. <https://www.biblio-online.ru/book/A2117CFA-CA66-49B2-B64C-20F981005441>
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание / Перев. с англ. — СПб.: Питер, 2012. — 848с.
4. Вайсбурд, В. А. Экономика труда : учеб. пособие / В. А. Вайсбурд. — М.: Издательство «Омега - Л», 2011. — 376 с. — (Высшее экономическое образование). ISBN 978-5-370-01703-2 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22167>
5. Гневашева В.А. Управление занятостью: учеб. пособие / В.А. Гневашева. — М.: Кнорус, 2011. — 168 с.
6. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник. Гриф УМО. М.: ИНФРА-М, 2009. - 570с. Электронное издание. - <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22201>
7. Жеребин В.М., Романов А.Н. Самостоятельная занятость населения. - М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М. — 2010 г. - 200с. <http://ibooks.ru/product.php?productid=24494>
8. Исайчева, Е.А. Трудовое право [Электронный ресурс] : справочник / Е. А.Исайчева. - М.: Равновесие , 2007.
9. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 08.08.2009).
10. Литвинюк, А. А. Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 498 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-02599-6. <https://www.biblio-online.ru/book/1D94E1F9-DC57-4E83-8AB3-91F651DF693A>
11. Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для СПО / А. А. Литвинюк; под ред. А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 498 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-5387-9. <https://www.biblio-online.ru/book/DBEC5EE5-A25D-4E14-9946-C509CB98CBVB>
12. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. - Москва: МГУ, 2004 г. - 368 с. . ISBN 5-211-04642-0 2004 0 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=27477>
13. Социально-экономическая статистика: учебник для академического бакалавриата / М. Р. Ефимова, А. С. Аброскин, С. Г. Бычкова, М. А. Михайлов; под ред. М. Р. Ефимовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 591 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3771-8. <https://www.biblio-online.ru/book/5E627070-0EA2-469C-9796-0CC5A34F9B3D>



14. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 183 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01732-8. <https://www.biblio-online.ru/book/A5F43D55-DBF3-4C92-B6F1-0F56E590D1C1>
15. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; отв. ред. С. А. Барков, В. И. Зубков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 245 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7304-4. <https://www.biblio-online.ru/book/819DA654-EC26-4B57-A682-64BCC4C7B2B4>

## 5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

## 5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. 1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/> )
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/> )

## 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

## 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ

Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

## 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Управление занятостью:

### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный/письменный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
Промежуточный контроль	Экзамен	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

### 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

#### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК2з1: основы кадрового планирования и контроллинга	ПК2у1: планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии	ПК2в1: методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала

Повышенный	ПК2з2: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	ПК2у2: разрабатывать стратегию привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами	ПК2в2: навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала; маркетинга персонала
------------	---	--	--

ПК-16 - владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК1бз1: методологические основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	ПК1бу1: проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности организации, определять позиционирование предприятия на рынке труда, оценивать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическим развитием	ПК1бв1: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации; методами анализа и подбора персонала
Повышенный	ПК1бз2: стратегии повышения конкурентоспособности организации; методы оценки конкурентоспособности	ПК1бу2: оценивать конкурентоспособность стратегии и экономическую эффективность деятельности организации; разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации в области подбора и привлечения персонала	ПК1бв2: методами оценки конкурентоспособности стратегии организации; способностью осуществлять имиджевые мероприятия в области подбора и привлечения персонала

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Основы теории управления занятостью	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бу2, ПК1бв1, ПК1бв2	Тестирование, Устный/письменный опрос	Экзамен
2.	Практика обеспечения полной и эффективной занятости	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бу2, ПК1бв1, ПК1бв2	Тестирование, Устный/письменный опрос	Экзамен

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
Основы теории	1. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. 2. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов.

управления занятостью	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.</li> <li>4. Формирование и использование трудовых ресурсов; факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов по возрастным группам.</li> <li>5. Изменение численности трудовых ресурсов и всего населения и их взаимосвязь</li> <li>6. Государственные, коммерческие и частные структуры как элементы инфраструктуры Управление занятостью.</li> <li>7. Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости.</li> <li>8. Рекрутинговые агентства на рынке труда: их роль, специфика функций и организации деятельности.</li> <li>9. Зарубежный и отечественный опыт работы негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.</li> <li>10. Взаимодействие администрации предприятий, отделений службы занятости и местных органов власти в условиях свертывания производства, банкротства фирм и массового высвобождения.</li> <li>11. Отражение проблем Управление занятостью и занятости населения в международных соглашениях, принятых в рамках МОТ.</li> <li>12. Социально-экономическая сущность занятости. Различные трактовки занятости.</li> <li>13. Статус и отношения в занятости. Отношения занятости.</li> <li>14. Эффективность занятости, ее характеристики.</li> <li>15. Трудовая миграция населения.</li> </ol>
Практика обеспечения полной и эффективной занятости	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка адресных программ социальной помощи для отдельных малообеспеченных групп и слоев населения.</li> <li>2. Система натуральных выдaч и льготного предоставления социально-культурных услуг.</li> <li>3. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения. Опыт и основные проблемы функционирования системы социальной защиты населения в России.</li> <li>4. Минимальная заработная плата как базовый норматив системы социальной защиты занятого населения.</li> <li>5. Принципы и порядок установления пособия по безработице. Условия выплаты пособий по безработице. Социальная поддержка безработных и механизм ее реализации.</li> <li>6. Оплачиваемые общественные работы, их назначение, порядок организации и финансирования.</li> <li>7. Методы социальной поддержки групп населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда. Комплекс социальных гарантий для граждан, ставших безработными в результате массового высвобождения.</li> <li>8. Государственная политика доходов и заработной платы как элемент обеспечения социальной защиты трудоспособных граждан.</li> <li>9. Проблемы занятости-безработицы за рубежом.</li> <li>10. Динамика, уровень и факторы безработицы.</li> <li>11. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной</li> <li>12. экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной</li> <li>13. структуры.</li> <li>14. Особенности различных стран в управлении занятостью.</li> <li>15. Проблемы занятости, связанные с молодежью.</li> </ol>

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514> )**

1. Исторически Управление занятостью возникло тогда, когда:

- произошло отделение работника (крепостного крестьянина, ремесленника) от средств производства (прежде всего от земли) с предоставлением ему юридической свободы;
- став юридически свободным, но лишенным средств производства, работник оказался без средств к существованию;
- работник, чтобы не умереть с голоду, стал вынужден продавать свою способность к труду, или рабочую силу.

2. Выдающиеся английские экономисты А. Смит и Д. Рикардо считали, что товаром на рынке труда является:

- труд;
- рабочая сила.

3. В XIX в. выдающийся немецкий экономист К.Маркс в своей работе «Капитал» показал, что товаром на рынке труда является:

- труд;
- рабочая сила.

4. Трудовые ресурсы:

- это часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда;
- это люди в трудоспособном возрасте;
- это мужчины 16-59 лет, женщины – 16-54 года, за исключением неработающих инвалидов I и II группы. К ним прибавляются фактически работающие пенсионеры и подростки (до 16 лет).

5. Управление:

- это система общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда;
- это экономическое пространство, в котором взаимодействуют покупатели и продавцы специфического товара – труда;
- это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между работодателями и наемными работниками.

6. Структура управления занятостью включает следующие компоненты:

- субъекты рынка; юридические нормы, экономические программы, трехсторонние соглашения и коллективные договоры; рыночный механизм; безработица; инфраструктура;
- Управление занятостью; альтернативные виды деятельности.
- спрос и предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция;
- инфраструктура управления занятостью; безработица и социальные выплаты, связанные с ней.

7. К субъектам управления занятостью относятся:

- спрос на труд, предложение рабочей силы, цена труда, конкуренция;
- наемные работники, работодатели;
- наемные работники, работодатели и государство.

8. Укажите верное определение:

- спрос на труд выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией;
- спрос на труд отражает ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
- спрос на труд выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг;
- спрос на труд – количество рабочей силы, которое готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне заработной платы.

9. Укажите верное определение:

- предложение рабочей силы выражает определенное количество занятых наемных работников, обладающих определенными знаниями и квалификацией;
- предложение рабочей силы отражает ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
- предложение труда выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг;
- предложение труда – количество рабочей силы, которое готовы нанять производители в определенный момент при заданном уровне зарплаты.

10. Под равновесной ценой рабочей силы понимают:

- цену жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы;
- предмет договора между наемными работниками и работодателями;
- цену труда, при которой объем спроса равен объему предложения.

11. Какое выражение верно?

- амонопсония – это монополия продавца рабочей силы;
- монопсония – это монополия покупателя;
- монопсонисты - какой-либо сильный профсоюз, который может поднять цену труда выше равновесной и поддерживать ее, сокращая предложение труда;
- монопсонисты - крупные фирмы, диктующие цену труда в сторону ее понижения, если работникам больше некуда трудоустроиться.

12. Инфраструктура управления занятостью представляет собой:

- взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда;
- совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения;
- сеть фондов занятости, бирж труда (центров занятости), центров подготовки и переподготовки рабочей силы.

13. Совокупное предложение труда:

- определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения;
- охватывает все категории трудоспособного населения, претендующего на работы по найму, а также лиц, желающих трудиться не по найму, а на правах самозанятости или предпринимательства;
- охватывает все категории трудоспособного населения, претендующего на работу по найму (мужчины, женщины, молодежь, пенсионеры).

14. Совокупный спрос на труд:

- определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения;
- охватывает все категории трудоспособного населения, претендующего на работу по найму, а также лиц, желающих трудиться не по найму, а на правах самозанятости или предпринимательства.
- Не имеет;
- Только через суд.

15. Укажите верное определение:

- сегментация управления занятостью – это характеристика его структуры, определяющая разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы;

-в своем единстве совокупный спрос и совокупное предложение определяют сегментацию совокупного управления занятостью;  
-сегментация – это разделение управления занятостью по уровням.

16. При осуществлении сегментации рынков труда:

- используется один признак: профессионально-отраслевой;
- используется два признака: профессионально-отраслевой, квалификационно-зарплатный;
- используется три признака: профессионально-отраслевой, квалификационно-зарплатный и социально-демографический.

17. Укажите признаки, характерные для внешнего управления занятостью:

- внешнее управление занятостью ориентирован на заполнение рабочих мест путем движения работников между предприятиями (фирмами);
- внешнее управление занятостью ориентирован на внутрифирменное движение персонала; это рынок, ориентирующийся на географическое и профессиональное движение рабочей силы;
- внешнее управление занятостью обеспечивает процесс передачи специфических знаний и внутрифирменного опыта от старых работников к новым.

18. Укажите признаки, характерные для внутреннего управления занятостью:

- внутреннее управление занятостью ориентирован на законченную профподготовку; внутреннее управление занятостью предотвращает утечку накопленных знаний и опыта за пределы фирмы;
- внутреннее управление занятостью больше присущ англоязычным странам, и прежде всего США;
- внутреннее управление занятостью способствует рассредоточению производства на мелкие и средние предприятия, занятию индивидуально-трудовой деятельностью, надомничеством, вовлечению в трудовой процесс новых групп населения.

19. Основными чертами гибкого управления занятостью являются:

- широкое привлечение нестандартных форм занятости;
- гибкие формы найма;
- стимулирование всех форм подвижности рабочей силы, включая географическую;
- развитие различных форм профессиональной подготовки и переподготовки работников.

20. Укажите признаки, характерные для американской модели Управление занятостью:

- данная модель характеризуется высокой активностью субъектов Управление занятостью, поощряемая государственной политикой поддержки конкурентного состояния экономики и всей жизненной установкой на индивидуальный успех, культивируемой в обществе;
- преобладающим является внешний рынок;
- преобладающим является внутренний рынок;
- поощряется активная роль предпринимателя и работника;
- гарантируется занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование самостоятельных профсоюзных организаций внутри компаний;
- при формировании заработной платы большое значение придается стажу работы, что удерживает работников от перехода на другие предприятия.

21. Укажите признаки, характерные для японской модели управления занятостью:

- политика занятости на предприятиях ориентируется на высокую географическую (территориальную) мобильность работников между предприятиями, на прием уже подготовленных в учебных заведениях страны кадров, на минимум издержек предприятия на производственное обучение;
- заработная плата выступает как результат индивидуальных и коллективных переговоров, заключения контракта или коллективного договора;
- политика занятости позволяет компании осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации, не опасаясь того, что квалифицированные специалисты могут покинуть фирму и затраты, понесенные фирмой на их подготовку, окажутся напрасными;

-эта модель Управление занятостью имеет ярко выраженный государственно-рыночный механизм, в котором государственные элементы регулирования наиболее тесно переплетены с рыночными элементами саморегулирования при доминировании государственного регулирования.

22. Укажите признаки, характерные для шведской модели управления занятостью:

- отличается активной политикой занятости, проводимой государством;
- средства из фонда занятости идут на профессиональную подготовку и переподготовку работников, создание рабочих мест, как в государственном, так и в частном секторе, путем субсидирования частных компаний, оказания помощи безработным в поиске рабочих мест, в том числе через информацию и профориентацию, выплату пособий (компенсации) по переезду к новому месту работу;
- политика занятости тесно увязывается с другими политиками: налоговой, «политикой солидарности» в заработной плате, отраслевой и региональной политикой и другими, что позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и высокую занятость в стране.

23. Укажите верное определение:

- эффективный спрос на труд отражает ту часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе с учетом располагаемого дохода и возможностей проводить свое время;
- эффективный спрос на труд количественно равен численности занятых и количеству имеющихся вакансий;
- эффективный спрос на труд определяется как разность между общим спросом и величиной излишней занятости;
- эффективный спрос на труд – это количество работников, излишних с точки зрения экономической целесообразности, при этом учитываются: потери рабочего времени, связанные с более низкой интенсивностью труда, простоями, прогулами и др.

24. Трудовой потенциал общества - это:

- целесообразная деятельность человека, направленная на преобразование предметов природы для удовлетворения человеческих потребностей;
- потенциальная способность к труду;
- функционирующая способность к труду;
- совокупная способность и возможность его населения, обладающая определенными качественными и количественными характеристиками, заниматься трудовой целесообразной деятельностью при определенном уровне развития производительных сил и производственных отношений;
- часть населения страны, обладающая физическими и духовными способностями для осуществления труда;
- люди в трудоспособном возрасте, за исключением неработающих инвалидов I; II группы, и работающие пенсионеры, и подростки (до 16 лет).

25. Воспроизводство трудового потенциала представляет собой:

- систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением труда;
- федеральные и региональные программы содействия занятости населения и разработанные на их основе программы и подпрограммы по отдельным направлениям деятельности государственной службы занятости;
- характеристику его структуры, определяющую разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы;
- сложный социально-экономический процесс, состоящий из следующих фаз: формирования, распределения, обмена и использования.

26. Какое выражение верно?

- использование трудового потенциала – это количественное становление трудового потенциала;



- распределение трудового потенциала по сферам приложения труда – первая фаза процесса его воспроизводства;
- формирование трудового потенциала – это количественное и качественное становление трудового потенциала;
- формирование трудового потенциала – это коренное изменение системы управления трудовым потенциалом и перераспределение функций между центром и регионами, развитие различных форм собственности и занятости;
- потребление трудового потенциала – заключительная фаза в процессе воспроизводства;
- на стадии формирования трудового потенциала происходит процесс превращения накопленных способностей, возможностей, потенций человека или общности людей в реальные конечные результаты их хозяйственной деятельности;
- использование трудового потенциала тесно связано с формированием и распределением: повышение их качества способствует лучшему использованию трудового потенциала;
- использование трудового потенциала выступает как критерий эффективности формирования трудового потенциала и его распределения.

27. К факторам, влияющим на формирование трудового потенциала можно отнести:

- природно-климатические;
- профессионально-квалификационные;
- социально-экономические;
- половозрастные;
- финансово-кредитные;
- демографические.

28. Какое выражение верно?

- миграция – это нерегулируемое перемещение населения из одних населенных пунктов в другие;
- регулирование процессов миграции способствует лучшему размещению трудовых ресурсов;
- масштабы миграции могут не совпадать с народно-хозяйственными интересами;
- сальдо миграции рассчитывается как сумма прибывших и выбывших;
- миграционный прирост рассчитывается как разница между общим и естественным приростом населения за один и тот же период;
- результативность миграции исчисляется как сумма выбывших и прибывших в расчете на 1000 человек;
- интенсивность прибытия определяется путем деления абсолютного количества прибывших в данное место на среднюю численность населения этого места;
- показатель интенсивности миграционного оборота представляет разницу показателей интенсивности прибытия и выбытия.

29. Эмиграция:

- это перемещение населения из одной страны в другую;
- это въезд в страну;
- выезд из страны.

30. Государственные и частные службы занятости:

- аккумулируют страховые взносы работодателей;
- являются основным элементом инфраструктуры управления занятостью;
- заняты индивидуально-трудовой деятельностью;
- собирают добровольные взносы предприятий и граждан;
- осуществляют содействие гражданам в трудоустройстве;
- осуществляют переквалификацию работников, обеспечивают повышение её конкурентоспособности, и оказывают помощь безработным в поиске работы.

## 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Раздел дисциплины	Вопросы
Основы теории управления занятостью	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие Управление занятостью.</li> <li>2. Структура Управление занятостью.</li> <li>3. Механизм действия Управление занятостью.</li> <li>4. Классификация рынков труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов.</li> <li>5. Спрос и предложение на рынке труда.</li> <li>6. Прогнозирование Управление занятостью.</li> <li>7. Политика на рынках труда.</li> <li>8. Конкурентоспособность организации на рынке труда.</li> <li>9. Трудовые ресурсы, их формирование и использование.</li> <li>10. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.</li> <li>11. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами.</li> <li>12. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов.</li> <li>13. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.</li> <li>14. Формирование и использование трудовых ресурсов; факторы, влияющие на численность трудовых ресурсов по возрастным группам.</li> <li>15. Изменение численности трудовых ресурсов и всего населения и их взаимосвязь</li> <li>16. Государственные, коммерческие и частные структуры как элементы инфраструктуры Управление занятостью.</li> <li>17. Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости.</li> <li>18. Рекрутинговые агентства на рынке труда: их роль, специфика функций и организации деятельности.</li> <li>19. Зарубежный и отечественный опыт работы негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.</li> <li>20. Взаимодействие администрации предприятий, отделений службы занятости и местных органов власти в условиях свертывания производства, банкротства фирм и массового высвобождения.</li> <li>21. Отражение проблем Управление занятостью и занятости населения в международных соглашениях, принятых в рамках МОТ</li> </ol>
Практика обеспечения полной и эффективной занятости	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Социально-экономическая сущность занятости. Различные трактовки занятости.</li> <li>2. Статус и отношения в занятости. Отношения занятости.</li> <li>3. Эффективность занятости, ее характеристики.</li> <li>4. Трудовая миграция населения.</li> <li>5. Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня.</li> <li>6. Основные понятия и проблемы, связанные с безработицей.</li> <li>7. Типы безработицы, их классификация.</li> <li>8. Методы оценки и показатели безработицы.</li> <li>9. Социально-экономические издержки безработицы.</li> <li>10. Основные положения теории безработицы в рыночной экономике.</li> <li>11. Особенности и причины возникновения безработицы в России.</li> <li>12. Рынок труда на уровне государства.</li> <li>13. Законодательные акты по занятости.</li> <li>14. Выбор стратегии регулирования рынка труда.</li> <li>15. Институциональная поддержка политики на рынке труда.</li> <li>16. Основные методы регулирования.</li> <li>17. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Задачи государственной политики занятости.</li> </ol>

18. Пассивная и активная политики занятости.
19. Механизм реализации мер государственной политики занятости.
20. Государственная служба занятости.
21. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения.
22. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни.
23. Социальные мероприятия по борьбе с бедностью.
24. Разработка адресных программ социальной помощи для отдельных малообеспеченных групп и слоев населения.
25. Система натуральных выдач и льготного предоставления социально-культурных услуг.
26. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения. Опыт и основные проблемы функционирования системы социальной защиты населения в России.
27. Минимальная заработная плата как базовый норматив системы социальной защиты занятого населения.
28. Принципы и порядок установления пособия по безработице. Условия выплаты пособий по безработице. Социальная поддержка безработных и механизм ее реализации.
29. Оплачиваемые общественные работы, их назначение, порядок организации и финансирования.
30. Методы социальной поддержки групп населения с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда. Комплекс социальных гарантий для граждан, ставших безработными в результате массового высвобождения.
31. Государственная политика доходов и заработной платы как элемент обеспечения социальной защиты трудоспособных граждан.
32. Проблемы занятости-безработицы за рубежом.
33. Динамика, уровень и факторы безработицы.
34. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры.
35. Особенности различных стран в управлении занятостью.
36. Проблемы занятости, связанные с молодежью.

**6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации**

**Шкала и критерии оценивания**

<b>Оценка</b>	<b>Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 4-х балльной системы</b>
<b>«отлично»</b>	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бу2, ПК1бв1, ПК1бв2
<b>«хорошо»</b>	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2в1, ПК1бз1, ПК1бз2, ПК1бу1, ПК1бв1
<b>«удовлетворительно»</b>	ПК2з1, ПК2у1, ПК2в1, ПК1бз1, ПК1бу1, ПК1бв1
<b>«неудовлетворительно»</b>	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне