



**Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.В.ДВ.7.2 «Управление трудовыми ресурсами»
(Приложение к рабочей программе дисциплины)**

Уровень образования:	<u>Высшее образование – бакалавриат</u>	
Направление подготовки:	<u>38.03.02 Менеджмент</u>	
Направленность (профиль):	<u>Управление предприятием и человеческими ресурсами</u>	
Вид профессиональной деятельности:	<u>Организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская</u>	
Язык обучения:	<u>Русский</u>	
Кафедра:	<u>Экономики и менеджмента</u>	
Форма обучения:	<u>Очная</u>	<u>Заочная</u>
Курс:		<u>5</u>
Составитель	<u>Свиридов А.С.</u>	

ВОРОНЕЖ 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	4
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	5
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	6
2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля	6
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	32
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	35
3.1 Теоретические вопросы для проведения зачета	35
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете	37

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)
ОПК-2	Способность находить организационно-управленческие решения и готовность нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений	Знать: <ul style="list-style-type: none">- правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации;- принципы, формы управленческих решений. Уметь: <ul style="list-style-type: none">- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности;- формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности. Владеть: <ul style="list-style-type: none">- способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия;- современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений.
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Знать: <ul style="list-style-type: none">- основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию. Уметь: <ul style="list-style-type: none">- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию. Владеть: <ul style="list-style-type: none">- методами стимулирования и мотивация;- методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры.

1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Трудовые ресурсы и воспроизводство совокупной рабочей силы общества	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
2.	Тема 2. Источники формирования трудовых ресурсов	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
3.	Тема 3. Демография как фактор формирования трудовых ресурсов	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
4.	Тема 4. Общеобразовательное и профессиональное обучение как фактор формирования трудовых ресурсов	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
5.	Тема 5. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
6.	Тема 6. Миграция как фактор формирования и распределения трудовых ресурсов	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
7.	Тема 7. Миграционная политика и управление миграционными процессами	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
8.	Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
9.	Тема 9. Безработица и ее социально-экономические последствия	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
10.	Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
11.	Тема 11. Механизм управления трудовыми ресурсами	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
12.	Тема 12. Государст-	ОПК-2	Вопросы для обсуждения в процессе

	венное регулирование занятости и рынка труда	ПК-1	дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
13.	Тема 13. Социальная поддержка лиц, оказавшихся без работы	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.
14.	Тема 14. Зарубежный опыт управления трудовыми ресурсами и регулирование процессов занятости	ОПК-2 ПК-1	Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии, практические задания, тестирование, зачет.

1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый (базовый) уровень (Зачтено) (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях; – обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях
Повышенный (продвинутый) уровень (Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности; – обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать, и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности.
Высокий (превосходный) уровень (Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	– обучающийся обладает способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые

	<p>правила и алгоритмы действий;</p> <p>– обучающийся владеет способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать, и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий в профессиональной и социальной деятельности в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля

Тема 1. Трудовые ресурсы и воспроизводство совокупной рабочей силы общества

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Какое понятие шире: «трудовые ресурсы» или «население»?
2. Каковы границы трудоспособного возраста?
3. Что можно отнести к количественным и качественным характеристикам трудовых ресурсов?
4. Какие выделяются фазы воспроизводства трудовых ресурсов?
5. Какому режиму воспроизводства соответствует увеличение численности трудовых ресурсов?
6. Какому типу воспроизводства соответствует увеличение численности трудовых ресурсов?

Практические задания:

Задание 1. Определите индексы развития человеческого потенциала (ИРЧПРЕГ) в регионе, если показатель долголетия составляет 68 лет, уровень образования характеризуется данными, близкими к идеальным, т.е. уровень грамотности = 100%, равный 2/3, и доля учащихся среди детей и молодежи, равная 1/3, и реальный годовой ВВП на душу населения составляет 24 тыс. долл. (сравнимый показатель 40 тыс. долл., равный 1).

Задание 2. В городе с численностью населения 100 тыс. человек количество прибывших за год составило 1,5 тыс. иммигрантов, число выбывших – 0,7 тыс. человек, и естественный прирост населения за год составил 0,2 тыс. человек. Определите:

- а) общий прирост населения за этот период;
- б) сальдо миграции;
- в) валовую миграцию;
- г) коэффициент интенсивности миграционного оборота.

Задача №1.

Определите численность трудоспособного населения и трудовых ресурсов района, если известно, что занятое население составляет 7,5 тыс. человек; уровень безработицы по отношению к экономически активному населению – 5 процентов; учащиеся старше 16 лет, студенты, курсанты, обучающиеся с отрывом от производства – 2 тыс.; получающие пенсии

– 1 тыс., в т.ч. 0,2 тыс. – на льготных условиях до возраста 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины); трудоспособные, занятые ведением домашнего хозяйства, воспитанием детей, уходом за больными родственниками – 0,5 тыс.

Задача №2.

Определите численность экономически активного населения региона, если известно, что занятое население составляет 750 тыс. человек; уровень безработицы по отношению к экономически активному населению – 5 процентов; учащиеся старше 16 лет, студенты, курсанты, обучающиеся с отрывом от производства – 200 тыс.; получающие пенсии – 100 тыс., в т.ч. 20 тыс. – на льготных условиях до возраста 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины); трудоспособные, занятые ведением домашнего хозяйства, воспитанием детей, уходом за больными родственниками – 50 тыс.

Тесты:

1. Когда возникла и сформировалась наука об управлении трудовыми ресурсами?
 - а) в последней трети XIX века в период становления неоклассической экономической школы;
 - б) в конце 20-х – начале 30-х гг. XX века в период Великой депрессии;
 - в) в период становления и развития советской системы хозяйства и планового воспроизводства совокупной рабочей силы в России (Советском Союзе);
 - г) в начале 90-х гг. XX века в период перехода к рыночной экономической системе.

2. Трудовые ресурсы:
 - а) это трудоспособная часть населения;
 - б) составляют только экономически активное население;
 - в) часть населения страны за исключением детей и подростков, а также людей пенсионного возраста;
 - г) это экономически активное и экономически неактивное население за минусом инвалидов;
 - д) это занятые и безработные.

3. В трудовые ресурсы включаются:
 - а) часть населения в трудоспособном возрасте;
 - б) вовлеченное в трудовую деятельность население в нетрудоспособном возрасте;
 - в) все население страны за исключением детей, школьников и людей преклонного возраста;
 - г) часть населения, вовлеченная в трудовую деятельность;
 - д) трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

4. К фактическим трудовым ресурсам относятся:
 - а) экономически активное население;
 - б) занятое население;
 - в) безработные;
 - г) учащиеся начального и профессионального образования;
 - д) пенсионеры, получающие льготную пенсию.

5. К потенциальным трудовым ресурсам относятся:
 - а) экономически неактивное население;
 - б) часть экономически активного населения, представленная безработными;
 - в) люди пенсионного возраста, продолжающие трудиться;
 - г) молодежь подросткового возраста, вовлеченная в экономическую деятельность;
 - д) учащиеся заведений среднего профессионального образования.

- б. Экономически активное население составляют:
- а) занятые;
 - б) безработные;
 - в) пенсионеры, получающие пенсию на льготных условиях;
 - г) домохозяйки, занимающиеся воспитанием детей и уходом за своими родственниками;
 - д) трудоспособные учащиеся, курсанты, студенты, проходящие очный курс обучения:
 - 1) по методике, принятой в РФ;
 - 2) по методике МОТ.

Тема 2. Источники формирования трудовых ресурсов

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Что является источниками трудовых ресурсов?
2. Какой источник трудовых ресурсов является основным?
3. Какие факторы влияют на численность трудоспособного населения в трудоспособном возрасте?
4. Какие факторы влияют на численность работающих подростков?
5. Какие факторы влияют на численность работающих пенсионеров?

Практические задания:

Задание 1. В районе с численностью населения 75 тыс. человек за год количество прибывших составило 1 тыс. человек, а выбывших – 0,5 тыс. человек. Определите:

- а) брутто-миграцию;
- б) сальдо миграции;
- в) коэффициент интенсивности выбытий;
- г) коэффициент интенсивности прибытий.

Задание №2. Производственная демократия, характерными признаками которой является участие рабочих (или их представителей) в планировании и управлении производством, в принятии решений, в т.ч. по кадровым вопросам, наиболее развита в следующих странах (расположите страны по мере повышения уровня рассматриваемого показателя):

- США
- Япония
- Германия
- Великобритания.

Тесты:

1. Укажите, какие из перечисленных групп населения учитываются при определении численности трудовых ресурсов:
 - а) учащиеся общеобразовательных учреждений в трудоспособном возрасте;
 - б) курсанты военных училищ;
 - в) учащиеся начального профессионального образования и студенты дневных средних и высших учебных заведений;
 - г) безработные, повышающие свою квалификацию и проходящие переобучение по направлению органов службы занятости населения;
 - д) все перечисленное верно.
2. Нормативная продолжительность трудовой жизни определяется на основе:

- а) средней продолжительности жизни экономически активного населения;
- б) продолжительности трудоспособного возраста;
- в) разницы между верхней и нижней границами трудоспособного возраста;
- г) среднего трудового стажа работающих в данном регионе;
- д) все перечисленное верно.

3. Выделите те группы населения, которые не относятся к трудовым ресурсам:

- а) экономически неактивное население;
- б) домохозяйки, воспитывающие своих детей;
- в) пенсионеры, получающие льготную пенсию;
- г) нетрудоспособные инвалиды;
- д) подростки до 16 лет, вовлеченные в экономическую деятельность.

4. Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП):

- а) средняя ожидаемая продолжительность жизни;
- б) уровень образования;
- в) доля страны в производстве инновационных технологий;
- г) уровень материального благосостояния населения;
- д) темы роста интеллектуальной собственности.

5. Базовый показатель образования, используемый при определении ИРЧП, включает:

- а) уровень грамотности населения в возрасте от 15 лет и старше;
- б) долю населения, охваченного только высшим образованием;
- в) долю учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет;
- г) долю расходов на образование в бюджете государства;
- д) долю получивших документ о среднем образовании среди молодежи.

5. Какие значения принимаются в качестве критериев для определения продолжительности жизни (индекса долголетия) при рождении:

- а) минимальная продолжительность жизни 25 лет;
- б) максимальная продолжительность жизни при рождении 90 лет;
- в) максимальная продолжительность жизни 85 лет;
- г) минимальная продолжительность жизни 50 лет;
- д) средняя продолжительность жизни 65 лет.

6. Укажите каким «весом» обладают каждая из составляющих базового показателя образования, если в целом доля его при оценке ИРЧП равна 1:

- а) уровень грамотности населения – $1/3$;
- б) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – $1/3$;
- в) доля грамотного населения – $2/3$;
- г) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – $2/3$.

7. Укажите, какие показатели используются при определении материального благополучия населения:

- а) максимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 40 тыс. долл.;
- б) минимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 1 тыс. долл.;
- в) минимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 100 долл.;
- г) максимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 25 тыс. долл.;
- д) абсолютная величина ВВП в национальной валюте.

8. Метод ретроспективной экстраполяции позволяет рассчитать перспективную численность населения, опираясь на:
- а) снижение темпов роста численности населения, вычисленных за предшествующее время
 - б) сохранение темпов роста численности населения, вычисленных за предшествующее время
 - в) увеличение темпов роста численности населения, вычисленных за предшествующее время
9. Метод передвижки возрастов основан на использовании:
- а) коэффициентов рождаемости
 - б) коэффициентов смертности
 - в) коэффициентов дожития
10. Целью демографической политики является:
- а) управление процессами брачности
 - б) управление процессами миграции
 - в) управление процессами рождаемости и смертности
 - г) формирование эффективного типа воспроизводства населения
11. Объектом демографической политики является:
- а) государство
 - б) региональные органы управления
 - в) демографические аспекты занятости
 - г) семейно-брачные отношения
12. Субъектом демографической политики является:
- а) процессы рождаемости и смертности
 - б) процессы миграции населения
 - в) семейно-брачные отношения
 - г) государство
 - д) предприятие

Тема 3. Демография как фактор формирования трудовых ресурсов

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Чем воспроизводство населения отличается от воспроизводства трудовых ресурсов?
2. На какие характеристики трудовых ресурсов – количественные или качественные – влияет прежде всего демография?
3. Какие страны наиболее схожи с Россией в плане демографической ситуации?
4. Какие методы используются для прогнозирования демографической ситуации?
5. Что такое демографическая политика?

Практические задания:

Задание №1. Выделите основные характеристики, присущие японской системе пожизненного найма:

- а) предоставление фирмой гарантии постоянной занятости до ухода работника на заслуженный отдых;
- б) обеспечение компанией занятости работника до достижения им возраста 55 лет;
- в) воспитание преданности служащих, расширение их функций на основе привлечения к планированию производственных процессов;

- г) оплата труда по принципу старшинства;
- д) все перечисленное верно.

Задание №2. Концепция свободы найма, применяемая на американском рынке труда:

- а) действует в интересах наемных работников;
- б) действует в интересах работодателей;
- в) предполагает относительную легкость увольнения работника;
- г) обеспечивает гарантию в сфере занятости;
- д) все перечисленное верно.

Тесты:

1. Стоимостная оценка человеческого капитала определяется:

- а) стоимостью рабочей силы;
- б) капитализированной стоимостью трудовых способностей работника;
- в) стоимостью на обучение, повышение квалификации работника;
- г) стоимостью, созданной в процессе применения знаний и умений работника;
- д) все перечисленное верно.

2. Предприниматель больше всего заинтересован в выделении средств на специфические инвестиции, если создаваемый при этом человеческий капитал:

- а) востребован в основном только данным предпринимателем;
- б) повышает мобильность работника на внешних рынках труда;
- в) в виде приобретенных знаний, умений производственного опыта будут востребованы, главным образом, на других предприятиях;
- г) повышает мобильность работника на внутреннем рынке труда;
- д) обеспечивает снижение текучести и проведение стабильной кадровой политики.

3. В выделении специфических инвестиций, направленных на создание соответствующего человеческого капитала, заинтересованы, прежде всего:

- а) сам носитель человеческого капитала;
- б) общество в лице государства и его местных органов;
- в) предприниматель;
- г) субъекты внешнего рынка труда;
- д) все в равной степени.

4. Какой из двух видов инвестиций в человеческий капитал – специфические или общие - более востребован в условиях разворачивающегося глобального экономического кризиса:

а) общие инвестиции (и соответствующий человеческий капитал), выделяемые государством (службой занятости) и направленные на переобучение, повышение квалификации высвобожденных работников, способных занять вакантные рабочие места на других предприятиях региона;

б) специфические инвестиции предпринимателей, направленные на формирование и повышение творческих способностей работников, востребованных только на отдельном предприятии.

5. Выделите среди перечисленных основную причину отъезда молодых талантливых специалистов и ученых на работу за рубеж, оцениваемого как «утечка мозгов»:

- а) отсутствие достойного вознаграждения их творческого труда;
- б) отсутствие жилья и возможностей его получения;

- в) отсутствие современной научно-экспериментальной базы, дорогостоящей аппаратуры, технологий для научных исследований и перспективы научного роста;
- г) низкие возможности внедрения в производство результатов, полученных в ходе научных исследований;
- д) недостатки в объективной и достоверной оценке человеческого капитала, в организации присуждения грантов.

6. На ускорение межотраслевой мобильности трудовых ресурсов оказывают влияние:
- а) структурный кризис и структурная перестройка экономики;
 - б) высокий уровень структурной безработицы;
 - в) политика государства, направленная на ускоренное развитие высокотехнологических отраслей;
 - г) неравномерное социально-экономическое развитие регионов;
 - д) дифференциация в оплате труда в различных отраслях.

7. Межфирменная мобильность работников осуществляется:

- а) на внутреннем рынке труда;
- б) на внешнем рынке труда;
- в) в основном на добровольно;
- г) только на принудительной основе;
- д) на добровольной и вынужденной основе.

8. Выделите, какие виды мобильности характерны для внутрифирменного перемещения рабочей силы:

- а) профессиональная мобильность;
- б) внутриотраслевая мобильность;
- в) квалификационная мобильность;
- г) территориальная мобильность;
- д) преимущественно добровольная мобильность.

9. Внутрифирменная мобильность работников является одной из причин возникновения:

- а) внешнего рынка труда;
- б) создания новых эффективных рабочих мест;
- в) внутреннего рынка труда;
- г) спроса на более квалифицированную рабочую силу;
- д) эффекта дохода на рынке труда.

10. На предприятии работают два специалиста – А и Б, обладающие соответственно общим и специфическим человеческим капиталом. При прочих равных условиях:

- а) второй работник Б более заинтересован в смене места работы;
- б) работник А не заинтересован и не в состоянии при желании сменить место работы по объективным причинам;
- в) оба работника А и Б обладают одинаковой возможностью при поиске нового места работы;
- г) у работника А больше возможностей перемещения на новое рабочее место;
- д) работник Б менее заинтересован в увольнении и обладает меньшими возможностями по сравнению с работником А в поиске нового рабочего места.

11. Государственная поддержка граждан, изъявивших желание переехать в поисках работы в трудодефицитные регионы, выражена в сумме до 60 тыс. руб. в расчете на челове-

ка. Она возмещает траты по переезду на новое место работы, найму жилья, суточные. Эти расходы:

- а) компенсируются после переезда;
- б) выплачиваются до переезда по мере принятия решения о смене места жительства;
- в) компенсируют оплату найма жилья в течение первых трех месяцев после переезда;
- г) компенсируют оплату найма жилья в течение года после переезда.

Тема 4. Общеобразовательное и профессиональное обучение как фактор формирования трудовых ресурсов

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. На какие характеристики трудовых ресурсов – количественные или качественные – влияет прежде всего образование?
2. Какие выделяются ступени общего образования?
3. Какие выделяются ступени профессионального образования?
4. Какие основные проблемы существуют сейчас в российском образовании?
5. Согласно какой международной декларации производится реформа российского образования?

Практические задания:

Задание №1. Определите компенсационные выплаты сотруднику, уволенному по инициативе работодателя без письменного предупреждения его за два месяца, если среднемесячная фактическая оплата труда составляла 20 тыс. руб., и 50% от нее он получал по «серой схеме» («в конвертах»).

Задание №2. Пособие по безработице рассчитывается на базе среднемесячной заработной платы уволенного работника, при этом оно не может быть ниже установленного минимума (850 руб.) и выше установленного максимума (4900 руб.). Выплачивается оно в течение 12 месяцев. Первые три месяца размер пособия составит 75%, следующие 4 месяца – 60% и оставшиеся месяцы 45% от среднемесячной заработной платы уволенного по уважительной причине работника.

Определите размер пособия, начисляемого на третьем, пятом и десятом месяцах, если среднемесячная заработная плата уволенного за последние три месяца на последнем месте работы составляла 9000 руб.

Задание №3. Для сотрудника со средней фактической оплатой труда 20 тыс. руб., из которой 50% он получал по «серой схеме» («в конвертах»), уволенному по инициативе работодателя и обратившегося в службу занятости в течение двух недель после увольнения, в случае невозможности его трудоустройства, компенсационные выплаты увеличатся на сумму до тыс. руб.

Тесты:

1. Миграционный оборот – это:

- а) число прибывших на данную территорию за определенный период времени;
- б) число выбывших из данной территории за определенный период времени;
- в) общая сумма прибывших и убывших;
- г) разница между числом прибывших и числом убывших;
- д) миграционный прирост населения.

2. Сальдо миграции – это:

- а) общая сумма прибывших и выбывших за определенный период на данной территории;

- б) разница между числом прибывших и числом выбывших за определенный период на данной территории;
- в) чистая миграция;
- г) миграционный прирост;
- д) нетто-миграция.

3. При заполнении вакантного рабочего места, зарезервированного за гастарбайтерами:

- а) приоритетом обладают мигранты, за которыми оно закреплено;
- б) приоритетом обладает национальная рабочая сила, согласная работать на предлагаемых условиях труда и его оплаты;
- в) иммигранты и местные работники обладают одинаковыми правами;
- г) ни те, ни другие не имеют приоритета при приеме на работу.

4. Выделите те тенденции, которые формируются в современных условиях при использовании труда мигрантов:

- а) получение сверхприбыли предпринимателями из-за низкой оплаты труда мигрантов;
- б) экономия на сохранении дешевых, не отвечающих современным требованиям, рабочих мест;
- в) наличие безработных граждан при свободных вакансиях из-за низких условий труда и его оплаты;
- г) достойная оплата за достойный труд;
- д) повышение качества труда и конкурентоспособности национальной рабочей силы.

5. Предприниматели при найме трудовых мигрантов подают заявки в соответствующие органы миграционной службы и службы занятости. Укажите механизмы, обеспечивающие на рынке труда приоритет отечественных работников:

- а) свободные рабочие места, в первую очередь, предлагаются безработным и другим гражданам, нуждающимся в работе;
- б) местная рабочая сила и трудовые мигранты выступают конкурентами на рынке труда на равных условиях, претендуя на ограниченные рабочие места;
- в) если в течение одного месяца на вакантные места нет претендентов - российских граждан, тогда они предлагаются мигрантам;
- г) данные рабочие места сохраняются за отечественными работниками в течение трех месяцев;
- д) эти рабочие места могут быть заняты российскими гражданами в любое время при их желании.

6. В соответствии с Программой государственной поддержки возвращения соотечественников, желающих переселения в Россию, главным критерием при разрешении о переселении выступает:

- а) знание русского языка;
- б) выбор переселенцем будущего места жительства и работы по своему усмотрению;
- в) соответствие переселенца и членов его семьи требованиям новых мест работы по уровню образования, профессиям, специальности;
- г) наличие у переселенца как минимум специального среднего образования;
- д) возможности переселенца и членов его семьи обеспечить переезд на новое место жительства и работы.

7. Программа государственной поддержки возвращения соотечественников, желающих переселения в Россию, предусматривает:

- а) бесплатный переезд на новое рабочее место, включая членов его семьи, выдача подъемных, пособий;
- б) обеспечение работой, жильем;
- в) ускоренное предоставление гражданства;
- г) выбор места жительства по своему усмотрению;
- д) возможность устроиться на работу по договоренности с работодателем после получения гражданства.

8. Соглашения с западными странами по регулированию миграционных процессов предусматривает:

- а) свободный обмен квалифицированной рабочей силой;
- б) четкие требования к нашим эмигрантам по возрасту, профессии, специальности и квалификации, знанию языка страны пребывания;
- в) установление ежегодной квоты численности наших эмигрантов;
- г) ежегодное увеличение приема российских иммигрантов;
- д) все перечисленное верно.

9. Рeadмиссия предполагает:

- а) прием государством обратно за свой счет всех, кто выехал через его территорию нелегально в другую страну и подлежащих депортации;
- б) прием государством обратно за счет другой страны только иностранцев из третьих стран, которые выехали через его территорию в другую страну, нелегалов и подлежащих депортации;
- в) прием обратно государством за свой счет только своих граждан, которые выехали нелегально в другую страну и подлежат депортации;
- г) депортация государством иностранных нелегалов за свой счет;
- д) депортация государством нелегальных иммигрантов, оказавшихся на его территории, за счет тех стран, откуда они прибыли.

Тема 5. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Чем распределение трудовых ресурсов отличается от перераспределения?
2. Чем территориальное распределение населения в России отличается от территориального распределения населения других стран?
3. Какие можете назвать наиболее крупные российские регионы?
4. Какие можете назвать наиболее крупные российские города?
5. В чем особенности российского распределения сельского населения?
6. Какие сферы и отрасли российской экономики испытывают рост, а какие – уменьшение занятости трудовых ресурсов?

Практические задания:

Задание №1. Работник, уволенный 29 декабря 2015 г. со среднемесячной заработной платой 10 тыс. руб., встал на учет в территориальной службе занятости 10 января 2016 г. Определите размеры его пособия:

1. в феврале 2016 г.
2. в июне 2016 г.
3. в сентябре 2016 г.
4. в ноябре 2016 г.

если он получит статус безработного. До какого периода он может рассчитывать на пособие по безработице?

Задание №2. До 2015 г. при увольнении работника по собственному желанию и регистрации его в службе занятости и получении статуса безработного размер его пособия по безработице составлял сумму, равную:

- а) средней заработной плате за последние три месяца на последнем месте работы;
- б) максимальному пособию по безработице;
- в) минимальному пособию по безработице;
- г) не более 1,5 размера минимального пособия по безработице;

В соответствии с внесенными изменениями в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 25 декабря 2012 г. № 287-ФЗ с 1 января 2013 г. работникам, уволенным по собственному желанию, после их регистрации в службе занятости и получение статуса безработного предоставлено право получать пособие по безработице в размере:

- а) не более 75% от среднемесячной заработной платы на последнем месте работы, но не выше максимального размера этого пособия, увеличенного на размер районного коэффициента;
- б) не ниже минимального уровня этого пособия, увеличенного на размер районного коэффициента;
- в) максимального пособия по безработице;
- г) минимальной оплаты труда, увеличенной на размер районного коэффициента.

Задача №1.

В регионе с численностью населения 1 млн. человек количество прибывших за год составило 15 тыс. иммигрантов, число выбывших – 7 тыс. человек, и естественный прирост населения за год составил 2 тыс. человек. Определите:

- а) общий прирост населения за этот период;
- б) сальдо миграции;
- в) валовую миграцию;
- г) коэффициент интенсивности миграционного оборота.

Задача №2.

В районе с численностью населения 75 тыс. человек за год количество прибывших составило 1 тыс. человек, а выбывших – 0,5 тыс. человек. Определите:

- а) брутто-миграцию;
- б) сальдо миграции;
- в) коэффициент интенсивности выбытий;
- г) коэффициент интенсивности прибытий.

Тесты:

1. Занятость – это:

- а) экономическая деятельность, направленная на создание необходимых благ и приносящая, как правило, доход;
- б) процесс обучения в вузе;
- в) служба в силовых структурах государства;
- г) занятия детей в дошкольных детских учреждениях;
- д) все перечисленное верно.

2. Занятое население – это:

- а) численность трудовых ресурсов;
- б) вовлеченная в общественное производство часть экономически активного населения;
- в) трудоспособное население;
- г) трудоспособное население за вычетом неработающих инвалидов;

д) трудоспособное население в трудоспособном возрасте.

3. Полная занятость – это:

- а) вовлеченность всего трудоспособного населения в экономическую деятельность;
- б) вовлеченность всего экономически активного населения в общественно-полезный труд;
- в) когда все желающие и умеющие работать вовлечены в экономическую деятельность и, как правило, получающие доход;
- г) когда нет безработных;
- д) когда безработица ограничивается ее естественным уровнем.

4. Перевод работников на неполную занятость (неполный рабочий день) в целях сохранения рабочих мест осуществляется руководством предприятия в связи с изменениями организационных и/или технологических условий труда и производства, которые могут повлечь за собой массовое увольнение. При этом в соответствии с законодательством:

- а) работодатель обязан письменно уведомить работников о введении такого режима работы не позднее чем за два месяца;
- б) работодатель должен заручиться поддержкой выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) работодатель имеет право вводить режим неполной рабочей недели (рабочего дня) на срок до шести месяцев;
- г) работник по истечении срока, указанного в принятом решении о введении неполного рабочего дня, возвращается к нормальному графику работы;
- д) все перечисленное верно.

5. Одной из мер по стабилизации ситуации на рынке труда в период разворачивающегося в конце 2008 - начале 2009 гг. экономического кризиса является организация общественных работ. К ним относятся:

- а) строительство дорог, благоустройство территорий;
- б) работа в государственных учреждениях социально значимых отраслей, в т.ч. в интернатах для детей и престарелых и т.д.
- в) вахтовый метод занятости на газовых месторождениях Крайнего Севера Западной Сибири;
- г) работа в сельской местности в период уборки урожая ягодных и овощных культур.

Тема 6. Миграция как фактор формирования и распределения трудовых ресурсов

Вопросы для устного опроса на семинарском занятии:

- 1. Чем миграции в широком смысле отличается от миграции в узком смысле?
- 2. Какие знаете классификации видов миграции?
- 3. Чем иммиграция отличается от эмиграции?
- 4. Чем вынужденный переселенец отличается от беженца?
- 5. Какие выделяются функции миграции?
- 6. Что такое миграционный поток?
- 7. Какие существуют причины миграции?
- 8. Какие знаете положительные и отрицательные последствия миграции?

Практическое задание:

Задание №1. Определите сумму компенсационных выплат работнику, освобожденному по сокращению штатов и/или по инициативе работодателя, обратившемуся в службу

занятости в течение двух недель после увольнения, в случае невозможности его трудоустройства в течение трех месяцев, если средне-месячная заработная плата составляла 15 тыс. руб. Выделите в этой сумме часть, определяемую решением службы занятости. Определите общую сумму компенсационных выплат, если увольнение работника произошло без письменного двухмесячного предупреждения.

Задание №2. До 2013 г. при увольнении работника по собственному желанию пособие по безработице при его регистрации в службе занятости и получении статуса безработного выплачивалось в течение:

- а) трех месяцев;
- б) 26 недель;
- в) одного года;
- г) двух лет.

В соответствии с внесенными изменениями в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 25 декабря 2012 г. № 287-ФЗ с 1 января 2013 г. работникам, уволенным по собственному желанию, после их регистрации в службе занятости и получение статуса безработного предоставлено право получать пособие по безработице в течение:

- а) трех месяцев;
- б) одного года;
- в) полугода;
- г) двух лет.

Тесты:

1. Кейнсианская теория занятости предполагает регулирование:
 - а) государством трудовых отношений и заработной платы;
 - б) этих отношений на микроуровне;
 - в) совокупного предложения;
 - г) совокупного спроса, стимулируя государственное потребление;
 - д) автономных инвестиций.

2. Монетаристы оценивают фрикционную безработицу следующим образом:
 - а) она приносит значительный ущерб экономике в целом;
 - б) она приносит ощутимый ущерб, как экономике, так и самим безработным;
 - в) она ведет к значительному падению производства;
 - г) она не ведет к ощутимым потерям ни для самих безработных, ни для экономики в целом;
 - д) ее наличие обуславливает значительный рост цен.

3. Современные неоклассические концепции, обосновывая достижение полной занятости на основе рыночного регулирования уровня заработной платы, пытаются объяснить возникновение безработицы:
 - а) введением МРОТ, которая устанавливается государством и нарушает равновесие между спросом и предложением труда;
 - б) позицией и вмешательством профсоюзов в трудовые отношения;
 - в) наличием на рынке труда свободной конкуренции;
 - г) тем, что повышается квалификация наемных работников, и они требуют повышения заработной платы;
 - д) отсутствием достоверной информации о наличии вакантных мест и свободной рабочей силы.

4. Появлению и росту институциональной безработицы способствовали:

- а) частичная занятость, когда заработная плата незначительно отличается от пособия по безработице;
- б) недостатки функционирования самих институтов рынка труда;
- в) повышение пособия по безработице;
- г) структурные преобразования в экономике;
- д) все перечисленное верно.

5. Проявлениями добровольной безработицы выступают:

- а) циклическая безработица;
- б) фрикционная безработица;
- в) определенная часть институциональной безработицы;
- г) сезонная безработица;
- д) некоторая часть технологической безработицы.

6. Безработный, участвующий в общественных работах, получает:

- а) только пособие по безработице;
- б) только оплату труда от работодателя в соответствии с его результатами;
- в) как пособие по безработице, так и заработную плату за свой труд от работодателя;
- г) пособие по безработице и заработную плату, выплачиваемые службой занятости.

7. Безработные, потерявшие право на получение пособия и участвующие в общественных работах, получают:

- а) материальную поддержку со стороны государства через службу занятости;
- б) заработную плату от работодателя;
- в) материальную помощь и оплату труда от службы занятости;
- г) только материальную поддержку государства.

Тема 7. Миграционная политика и управление миграционными процессами

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Какие основные проблемы в настоящее время в России существуют с эмиграцией?
2. Уменьшаются или увеличиваются масштабы иммиграции в Россию?
3. Какое направление внутренних миграционных потоков доминирует сейчас в России?
4. Какие основные направления российской государственной миграционной политики можно выделить?
5. Какой государственный орган в России сосредоточен на управлении миграционными процессами?

Практические задания:

Задание №1. Беременная работница, обслуживающая конвейер со средним заработком 20 тыс. руб. в соответствии с медицинским заключением написала заявление о переводе на другое место работы с более приемлемыми условиями, где среднемесячная заработная плата составляет 15 тыс. руб.

Задание №2. В соответствии с трудовым законодательством о всех действиях предприятий, включая их закрытие, ведущих к массовому увольнению работников, должны быть извещены региональные службы занятости с указанием общего числа высвобождающихся работников и их структуры не позднее чем за:

- а) два месяца до высвобождения персонала;
- б) три месяца до крупномасштабного увольнения работников;
- в) полгода до высвобождения работников;

г) месяц до увольнения работников.

Задача №1.

Определите коэффициент напряженности на рынке труда в городе, если численность экономически активного населения составляет 50 тыс. человек, численность зарегистрированных в службе занятости безработных – 1125 человек, число вакансий – 750 человек.

Тесты:

1. Европейская модель рынка труда характеризуется:
 - а) достаточно высокой гарантированной МРОТ;
 - б) высокой степенью дифференциации заработной платы;
 - в) сильной позицией профсоюзов на рынке труда и в регулировании трудовых отношений;
 - г) относительно высокой безработицей и социальной защитой работников и безработных;
 - д) достаточно высокой степенью свободы работодателей в вопросах регулирования внутреннего рынка труда и увольнений.

2. Для американской модели рынка труда характерны:
 - а) сильная позиция профсоюзов в регулировании трудовых отношений;
 - б) снижение стимулирующей роли заработной платы в повышении производительности труда;
 - в) относительно высокая дифференциация в оплате труда;
 - г) определенная свобода действий работодателей на внутреннем рынке труда и в вопросах увольнений персонала;
 - д) высокая мобильность трудовых ресурсов.

3. Японской модели рынка труда свойственны:
 - а) повсеместное распространение системы пожизненного найма;
 - б) высокий профессиональный уровень работников;
 - в) развитие внутреннего рынка труда;
 - г) система пожизненного найма применяется в основном крупными корпорациями;
 - д) высокий уровень дифференциации оплаты труда.

4. Установление квот на трудовую иммиграцию:
 - а) усиливает диспропорцию между спросом и предложением труда на национальном рынке труда;
 - б) увеличивает предложения труда по сравнению с равновесным и тем самым снижает уровень оплаты труда;
 - в) способствует достижению равновесия на отдельных сегментах рынка труда;
 - г) усиливает напряженность на рынке труда;
 - д) все перечисленное верно.

Тема 8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Что такое занятость?
2. Кто относится к занятому населению?
3. Кто относится к незанятому населению?
4. Что включает в себя классификация рабочей силы по статусу в занятости?
5. Кто относится к наемным работникам?
6. Что такое глобализация и какую роль она играет в занятости?

Практическое задание:

Задание № 1.

Критериями отнесения высвобождения работников предприятия любой организационно-правовой формы к массовым выступают:

- а) ликвидация предприятия с численностью персонала 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата на 50 человек и более в течение 30 календарных дней; либо на 200 человек и более в течение 60 календарных дней и на 500 человек и более в течение 60 календарных дней;
- в) увольнение одного процента и более персонала в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности, или штата в течение 30 календарных дней в регионах, где численность занятых в целом составляет менее 5 тыс. человек;
- г) все перечисленное верно.

Задание № 2.

В соответствии с правительственным постановлением (от 10 марта 2012 г.) минимальная величина пособия по безработице с 1 января 2013 г. составляет 850 рублей, она увеличилась на 69 рублей, и максимальная его величина равна 4900 руб., т.е. увеличилась на 1776 руб. в месяц. Выделите те группы экономически активного населения, которые имеют право претендовать на получение только минимального размера пособия по безработице. Это те, кто:

- а) не работал раньше и не нашел соответствующее рабочее место, и обратился в службу занятости;
- б) после длительного перерыва (более одного года) хочет возвратиться в трудовую деятельность и встал на учет в службе занятости;
- в) уволился в течение 12 месяцев перед тем, как обратился в службу занятости и встал там на учет, и имел в течение этого периода оплачиваемую трудовую деятельность не менее чем 26 календарных недель;
- г) был уволен за нарушение дисциплины труда и обратился в службу занятости в поиске рабочего места.

Тесты:

1. Конкурентный рынок труда предполагает:
 - а) функционирование модели чистой конкуренции;
 - б) его государственное регулирование;
 - в) наличие значительного числа работодателей, конкурирующих между собой, которые предъявляют спрос на труд массовых профессий;
 - г) что никто из субъектов данного рынка не в состоянии контролировать рыночную ситуацию;
 - д) высокую дифференциацию оплаты труда работников равной квалификации.
2. Модель двусторонней монополии на рынке труда характеризуется:
 - а) наличием монополиста;
 - б) участием профсоюзов в регулировании трудовых отношений и предложении труда, действие которых оценивается как «картель труда»;
 - в) формирующимся уровнем заработной платы, который имеет тенденцию приближаться к среднему уровню оплаты, достигнутой на конкурентном рынке труда;
 - г) приостановкой действия МРОТ;
 - д) все перечисленное верно.
3. Проявлениями вынужденной безработицы выступают:

- а) структурная безработица;
- б) технологическая безработица;
- в) циклическая безработица;
- г) фрикционная безработица;
- д) сезонная безработица.

4. Внешний рынок труда характеризуется:

- а) наличием определенной конкуренции;
- б) мобильностью работников внутри предприятия;
- в) мобильностью трудовых ресурсов между предприятиями;
- г) территориальной мобильностью;
- д) как рынок трудовых ресурсов.

5. Внутренний рынок труда характеризуется:

- а) наличием высокой конкуренции;
- б) профессиональной мобильностью работников внутри предприятия;
- в) как рынок труда;
- г) незначительной территориальной мобильностью;
- д) как рынок трудовых ресурсов.

6. Внутренний рынок труда формируется и функционирует, как правило, в рамках:

- а) крупных предприятий;
- б) средних по масштабам предприятий;
- в) малого предпринимательства;
- г) только государственных унитарных предприятий;
- д) только частного сектора экономики.

7. Меры, принимаемые на внутреннем рынке труда в случае ухудшения экономической ситуации, чтобы предотвратить появление безработицы:

- а) введение неполного рабочего дня или недели;
- б) приостановка производства с сохранением частичной оплаты труда;
- в) отпуск без сохранения содержания на определенный срок;
- г) увольнение работников до улучшения экономической ситуации;
- д) временное закрытие предприятия.

Тема 9. Безработица и ее социально-экономические последствия

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Чем безработный отличается от незанятого?
2. Каков естественный уровень безработицы?
3. Как определяется уровень безработицы?
4. Кто не может быть признан безработным?
5. Каково современное положение с безработицей в России?

Практические задания:

Задача № 1.

В соответствии с правительственным постановлением (от 10 марта 2012 г.) минимальная величина пособия по безработице с 1 января 2013 г. составляет 850 рублей, она увеличилась на 69 рублей, и максимальная его величина равна 4900 руб., т.е. увеличилась на 1776 руб. в месяц. Выделите те группы экономически активного населения, которые имеют право претендовать на получение максимального размера пособия по безработице. Это те, кто:

- а) был уволен в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и трудился на оплачиваемой работе в течение не менее 26 календарных дней и встал на учет в службе занятости;
- б) был уволен в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и трудился это время на условиях оплачиваемого неполного рабочего дня или недели, но фактически период работы в пересчете на полную занятость составлял не менее 26-ти недель;
- в) уволился в течение 12 месяцев перед тем, как обратился в службу занятости и встал там на учет, и имел в течение этого периода оплачиваемую трудовую деятельность не менее чем 26 календарных недель;
- г) после длительного перерыва (более одного года) хочет снова трудиться и обратился в службу занятости в поисках рабочего места;
- д) все перечисленное верно.

Задача № 2.

Состояние трудовых ресурсов региона характеризуется следующими данными: численность экономически активного населения составляет 1,5 млн. человек, в т.ч. безработные – 75 тыс. человек, численность экономически неактивного населения – 0,5 млн. человек.

Определите:

- а) численность трудовых ресурсов региона (ЧТР);
- б) уровень безработицы (Б');)
- в) численность фактических трудовых ресурсов (ЧТРф)
- г) численность потенциальных трудовых ресурсов региона (ЧТРп).

Тесты:

1. Наличие безработицы на рынке труда свидетельствует, что этот рынок функционирует как:

- а) внутренний рынок труда;
- б) региональный рынок труда;
- в) местный рынок труда;
- г) внешний рынок труда;
- д) все перечисленное верно.

2. В условиях разворачивающегося мирового экономического кризиса в конце 2008 – начале 2009 гг. главными проблемами национального рынка труда становятся:

- а) стабилизация занятости;
- б) сохранение реальной заработной платы;
- в) повышение реальной заработной платы;
- г) переподготовка уволенных, а также работников, оказавшихся в зоне риска увольнения.

3. Пассивная государственная политика регулирования рынка труда и занятости способствует:

- а) снижению ответственности государства за состояние рынка труда;
- б) разработке программ страхования от безработицы;
- в) повышению ответственности государства за состояние рынка труда;
- г) регистрации безработных, помощи им в поиске работы, выплате пособий по безработице и предоставлении других форм помощи и поддержки безработных;
- д) повышению активности в поиске новых рабочих мест.

4. Активная государственная политика регулирования рынка труда и занятости предполагает:

- а) профессиональную переподготовку работников и людей, потерявших работу;

- б) содействие самозанятости;
- в) повышение активности людей на рынке труда, их конкурентоспособность;
- г) снижение бюджетных расходов на поддержку безработных;
- д) все перечисленное верно.

5. Сотрудник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией предприятия и/или сокращением штатов письменно (расписка) за:

- а) месяц до увольнения;
- б) два месяца до увольнения;
- в) две недели до увольнения;
- г) три месяца до увольнения.

6. При увольнении по сокращению штатов без персонального письменного предупреждения работодатель помимо всех предусмотренных компенсаций должен выплатить дополнительно:

- а) два среднемесячных заработка;
- б) три среднемесячных заработка;
- в) четыре среднемесячных заработка;
- г) один среднемесячный заработок.

7. Получение безработным новой специальности, его переобучение, повышение квалификации, включая транспортные расходы и расходы по проживанию в общежитии, осуществляется за счет:

- а) средств государства (службы занятости);
- б) части стипендии, которую получает слушатель в период учебы;
- в) собственных средств безработного;
- г) части пособия по безработице.

Тема 10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы качества продукции

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Что такое рынок труда?
2. Какие существуют виды рынка труда?
3. Что такое сегментация рынка труда?
4. Какие знаете особенности формирования российского рынка труда?
5. Какая часть трудовых ресурсов наиболее активна на рынке труда?
6. Каким образом экономически неактивное население влияет на рынок труда?
7. Какие основные проблемы существуют с социальным партнерством в России?

Практические задания:

Задача № 1.

Трудовые ресурсы города представлены следующими данными: количество занятых экономической деятельностью составляет 0,5 млн. человек, число безработных – 34 тыс. человек, численность трудоспособных учащихся, курсантов, студентов, обучающихся очно – 250 тыс. человек.

Определите численность экономически активного населения (ЧНЭА):

- а) по методике, принятой в Законе о занятости населения в РФ (ЧНЭА1);
- б) по методике МОТ (ЧНЭА2).

Задача № 2.

Выделите те группы, которые не относятся к занятому населению:

- а) наемные работники;
- б) предприниматели;
- в) отсутствующие на работе по причине забастовки;
- г) работники, уволенные по собственному желанию;
- д) отсутствующие в период обследования на рабочем месте из-за отпуска, производственной травмы, болезни.

Задача № 3.

Определите выходное пособие уволенного в связи с сокращением штатов работника, если его среднемесячная заработная плата составляла 20 тыс. рублей.

Задача №4.

Определите выходное пособие уволенного по инициативе работодателя сотрудника, если его среднемесячная фактическая оплата труда составляла 20 тыс. рублей, и 50% от нее он получал по «серой схеме» («в конвертах»), и он не использовал отпуск продолжительностью 1 месяц.

Задача №5.

3. Определите компенсационные выплаты работнику, уволенному по сокращению штатов и без письменного предупреждения за два месяца, если его среднемесячная заработная плата составляла 20 тыс. руб.

Тесты:

1. Система государственной службы занятости сформировалась:

- а) в начале 90-х гг. XX века;
- б) в середине 90-х гг. XX века;
- в) в конце 90-х гг. XX века после глубокого экономического кризиса в РФ;
- г) в начале XXI века;

2. В соответствии с внесенными изменениями в Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 25 декабря 2012 г. № 287-ФЗ с 1 января 2013 г. после принятия решения работодателем о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также о приостановке производства он обязан сообщить об этом в письменной форме в органы службы занятости в течение:

- а) двух недель;
- б) трех рабочих дней;
- в) месяца;
- г) времени, установленному по своему усмотрению.

3. Коэффициент доступности услуг службы занятости в 2009 г. повысился по сравнению с прошлым годом в 1,4 раза, что составило в расчете на одного экономически активного представителя населения региона 2 рубля.

Коэффициент доступности услуг службы занятости – это:

- а) доля получивших рабочие места в общей массе безработных;
- б) доля получивших рабочие места среди зарегистрированных безработных;
- в) отношение ассигнований, необходимых для функционирования службы занятости с целью полного информирования населения о конъюнктуре рынка труда, профессиональной подготовки и переподготовки продолжительностью до полугода и др., к численности экономически активного населения;
- г) уровень безработицы.

4. Служба занятости помогает найти соответствующее рабочее место безработному:
- а) в течение одного года, пока безработный получает пособие по безработице;
 - б) в течение полугода;
 - в) до окончания курсов по повышению квалификации;
 - г) в течение всего времени нахождения безработного на учете в службе занятости.

Тема 11. Механизм управления трудовыми ресурсами

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Что является объектом управления трудовыми ресурсами?
2. Какой субъект управления трудовыми ресурсами вы можете назвать дополнительно к списку, приведенному в УМК?
3. Каким образом реализуется обратная связь в управлении трудовыми ресурсами?
4. Какие функции выполняют функциональные подсистемы управления трудовыми ресурсами?
5. Как измерить эффективность управления трудовыми ресурсами?

Практические задания:

Задача № 1.

Трудовые ресурсы района характеризуются следующими данными: численность наемных работников – 200 тыс. человек; предпринимателей и людей, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью – 25 тыс.; временно отсутствующие на рабочем месте – 500 человек; безработные – 10 тыс.; собственники капитала и недвижимости, получающие доходы в виде процента или арендной платы – 5 тыс.; трудоспособные учащиеся, курсанты, студенты, обучающиеся очно – 100 тыс.; военно-служащие и другие силовые структуры – 30 тыс.

Определите численность занятого населения:

- а) в соответствии с Законом о занятости в РФ (НЗ1);
- б) по методике МОТ (НЗ2).

Задача № 2.

При численности экономически активного населения в городе 300 тыс. человек число ищущих работу составляет 22,2 тыс., в т.ч.: 1 тыс. – в целях вторичной занятости; 50 тыс. – заняты на семейных предприятиях, но стремящиеся получить работу по специальности после окончания обучения; 150 человек – хотят сменить место работы; 12 тыс. – зарегистрированы в службе занятости; 500 человек – проходят курс повышения квалификации по направлению службы занятости.

Определите уровень (Б1') и численность безработицы (Б1):

- а) по методике МОТ;
- б) по методике, принятой в РФ.

Тесты:

1. В случае увольнения работника в связи с сокращением штатов или по инициативе работодателя, ему выплатят:

- а) денежную компенсацию за весь неиспользованный отпуск;
- б) выходное пособие в размере 3-х среднемесячных заработков;
- в) выходное пособие в размере 2-х среднемесячных заработков;
- г) выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка;

2. Пока уволенный таким образом (см. условия теста 1) ищет новое рабочее место через систему службы занятости за ним сохраняется среднемесячная заработная плата в течение:

- а) четырех месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия;
- б) трех месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия;
- в) не больше двух месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия;
- г) не более одного месяца со дня увольнения с учетом выходного пособия.

3. Сотрудник, уволенный в связи с сокращением штатов или по инициативе работодателя, для сохранения за ним определенных льгот и компенсаций должен обратиться в службу занятости по поводу поиска нового рабочего места:

- а) в течение месяца после увольнения;
- б) в двухнедельный срок со дня увольнения;
- в) в трехнедельный срок со дня увольнения;
- г) в двухмесячный срок после увольнения.

4. Если уволенный в связи с сокращением штатов или по инициативе работодателя обратился в службу занятости в срок в соответствии с требованием законодательства (две недели) и в случае невозможности его трудоустройства среднемесячный заработок может сохраниться за ним по решению службы занятости:

- а) до 1 года после увольнения;
- б) до 6-ти месяцев со дня увольнения;
- в) до 5-ти месяцев после увольнения;
- г) и на третьем месяце со дня увольнения.

5. Установите по порядку, по мере возрастания, проблемы, связанные с высвобождением рабочей силы в период глобального экономического кризиса:

- поиск нового рабочего места;
- переход на новое рабочее место на внутреннем рынке труда;
- нахождение в статусе безработного;
- устройство на другом предприятии по специальности;
- переобучение на новую профессию по направлению службы занятости;
- переезд в другой регион на вакантное рабочее место.

6. Одной из мер по стабилизации ситуации на рынке труда является помощь потерявшим работу в организации собственного дела. Источником первоначального капитала в этом случае выступают средства бюджета, выделенные в качестве помощи государства.

При этом его сумма определяется:

- а) годовым пособием по безработице;
- б) в зависимости от вида мелкого бизнеса, который хочет организовать потерявший рабочее место специалист;
- в) средней годовой заработной платой в данном регионе;
- г) среднегодовым минимальным размером оплаты труда.

Тема 12. Государственное регулирование занятости и рынка труда

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

По каким принципам строится государственная политика занятости в России?

2. В чем состоят различия активной и пассивной политики занятости?
3. Какие действия могут предпринимать профсоюзы для обеспечения занятости населения?
4. Какие обязанности предписываются работодателям в области занятости?
5. Чем отличаются государственные и негосударственные службы занятости?
6. Какие меры государство может осуществить для регулирования спроса на труд, предложения труда, сбалансированности спроса и предложения на рынке труда?

Практические задания:

Задача № 1.

Определите численность трудовых ресурсов региона, если известно, что численность населения в трудоспособном возрасте составляет 50 тыс. человек, работающие пенсионеры – 1,5 тыс. человек, работающие школьники в возрасте до 16 лет – 0,5 тыс. человек, пенсионеры-льготники в трудоспособном возрасте – 1 тыс. человек; неработающие инвалиды первой и второй группы в трудоспособном возрасте – 0,5 тыс. человек.

Задача № 2.

Определите численность занятости в составе трудовых ресурсов города, если известно, что численность его населения в трудоспособном возрасте составляет 500 тыс. человек, работающие пенсионеры – 15 тыс. человек, работающие школьники в возрасте до 16 лет – 5 тыс. человек, численность занятых – 400 тыс. человек; пенсионеры-льготники в трудоспособном возрасте – 15 тыс. человек; неработающие инвалиды первой и второй группы в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек.

Тесты:

1. Для модели конкурентной гибкости в управлении трудовыми ресурсами на микроуровне характерны:

- а) гибкие формы занятости при минимальном уровне законодательного регулирования трудовых отношений;
- б) ее широкое применение в экономике Германии;
- в) использование этой модели на рынке труда США;
- г) приоритетность правового регулирования трудовых отношений с обеспечением гарантий занятости.

2. Модель конструктивной гибкости в управлении трудовыми ресурсами:

- а) предполагает регулирование трудовых отношений на основе правовых актов;
- б) более подходит для использования в регулировании американского рынка труда;
- в) достаточно широко применяется в странах ЕС;
- г) характерна для моносонических рынков труда.

3. Производственная демократия, характерными признаками которой являются участие рабочих (или их представителей) в планировании и управлении производством, в принятии решений, в т.ч. по кадровым вопросам, наиболее развита в следующих странах (расположите страны по мере снижения уровня рассматриваемого показателя):

США

Япония

Германия

Великобритания

4. Выделите основные характеристики, присущие японской системе пожизненного найма:

- а) предоставление фирмой гарантии постоянной занятости до ухода работника на заслуженный отдых;
- б) обеспечение компанией занятости работника до достижения им возраста 55 лет;
- в) воспитание преданности служащих, расширение их функций на основе привлечения к планированию производственных процессов;
- г) оплата труда по принципу старшинства.

Тема 13. Социальная поддержка лиц, оказавшихся без работы

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Что понимается под социальной защитой?
2. Как социальная защита связана с трудовой сферой?
3. Чем определяются размеры пособия по безработице?
4. В каких случаях может быть прекращена выплата пособия по безработице?
5. В каких случаях может быть уменьшен размер пособия по безработице?

Практические задания:

Задание № 1.

Условием достижения полной занятости является:

- а) вовлеченность всего трудоспособного населения в экономическую деятельность;
- б) равенство между количеством свободных рабочих мест и численностью незанятого населения их ищущих;
- в) каждый из этих двух элементов рынка труда соответствуют требованиям друг друга;
- г) вовлеченность всего экономически активного населения в трудовую деятельность;
- д) все перечисленное верно.

Задание № 2.

Определите уровень нагрузки на одного работающего в регионе с населением 1,5 млн. человек, в котором численность работающих составляет 960 тыс. человек и количество безработных составляет 5% от экономически активного населения.

Тесты:

1. В случае увольнения работника в связи с сокращением штатов или по инициативе работодателя, ему выплатят:
 - а) денежную компенсацию за весь неиспользованный отпуск;
 - б) выходное пособие в размере 3-х среднемесячных заработков;
 - в) выходное пособие в размере 2-х среднемесячных заработков;
 - г) выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка;
2. Пока уволенный таким образом (см. условия теста 1) ищет новое рабочее место через систему службы занятости за ним сохраняется среднемесячная заработная плата в течение:
 - а) четырех месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия;
 - б) трех месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия;
 - в) не больше двух месяцев со дня увольнения с учетом выходного пособия;
 - г) не более одного месяца со дня увольнения с учетом выходного пособия.
3. Сотрудник, уволенный в связи с сокращением штатов или по инициативе работодателя, для сохранения за ним определенных льгот и компенсаций должен обратиться в службу занятости по поводу поиска нового рабочего места:
 - а) в течение месяца после увольнения;
 - б) в двухнедельный срок со дня увольнения;
 - в) в трехнедельный срок со дня увольнения;
 - г) в двухмесячный срок после увольнения.
4. Если уволенный в связи с сокращением штатов или по инициативе работодателя обратился в службу занятости в срок в соответствии с требованием законодательства (две недели) и в случае невозможности его трудоустройства среднемесячный заработок может сохраниться за ним по решению службы занятости:

- а) до 1 года после увольнения;
- б) до 6-ти месяцев со дня увольнения;
- в) до 5-ти месяцев после увольнения;
- г) и на третьем месяце со дня увольнения.

5. Установите по порядку, по мере возрастания, проблемы, связанные с высвобождением рабочей силы в период глобального экономического кризиса:

- поиск нового рабочего места;
- переход на новое рабочее место на внутреннем рынке труда;
- нахождение в статусе безработного;
- устройство на другом предприятии по специальности;
- переобучение на новую профессию по направлению службы занятости;
- переезд в другой регион на вакантное рабочее место.

6. Одной из мер по стабилизации ситуации на рынке труда является помощь потерявшим работу в организации собственного дела. Источником первоначального капитала в этом случае выступают средства бюджета, выделенные в качестве помощи государства. При этом его сумма определяется:

- а) годовым пособием по безработице;
- б) в зависимости от вида мелкого бизнеса, который хочет организовать потерявший рабочее место специалист;
- в) средней годовой заработной платой в данном регионе;
- г) среднегодовым минимальным размером оплаты труда.

7. Для модели конкурентной гибкости в управлении трудовыми ресурсами на микроуровне характерны:

- а) гибкие формы занятости при минимальном уровне законодательного регулирования трудовых отношений;
- б) ее широкое применение в экономике Германии;
- в) использование этой модели на рынке труда США;
- г) приоритетность правового регулирования трудовых отношений с обеспечением гарантий занятости.

8. Модель конструктивной гибкости в управлении трудовыми ресурсами:

- а) предполагает регулирование трудовых отношений на основе правовых актов;
- б) более подходит для использования в регулировании американского рынка труда;
- в) достаточно широко применяется в странах ЕС;
- г) характерна для монополистических рынков труда.

9. Производственная демократия, характерными признаками которой являются участие рабочих (или их представителей) в планировании и управлении производством, в принятии решений, в т.ч. по кадровым вопросам, наиболее развита в следующих странах (расположите страны по мере снижения уровня рассматриваемого показателя):

США

Япония

Германия

Великобритания

10. Выделите основные характеристики, присущие японской системе пожизненного найма:

- а) предоставление фирмой гарантии постоянной занятости до ухода работника на заслуженный отдых;

- б) обеспечение компанией занятости работника до достижения им возраста 55 лет;
- в) воспитание преданности служащих, расширение их функций на основе привлечения планированию производственных процессов;
- г) оплата труда по принципу старшинства.

Тема 14. Зарубежный опыт управления трудовыми ресурсами и регулирование процессов занятости

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. В чем состоят особенности мер, предпринимаемых в зарубежных странах для регулирования демографических процессов?
2. В чем состоят особенности мер, предпринимаемых в зарубежных странах для регулирования миграционных процессов?
3. В чем состоят особенности мер, предпринимаемых в зарубежных странах для совершенствования сферы образования?
4. Какие основные выводы вы можете сделать из опыта Швеции по регулированию занятости населения?
5. Что составляет трехстороннюю структуру МОТ?
6. Как называется основной вид нормативных документов, разрабатываемых МОТ?

Практические задания:

Задание № 1.

Определите уровни занятости населения и трудоспособного населения в районе, если численность его населения составляет 40 тыс. человек, в т.ч. в трудоспособном возрасте – 33 тыс. человек, неработающие инвалиды в трудоспособном возрасте – 1 тыс. человек, численность занятых – 21 тыс. человек.

Задание № 2.

Начальный этап изучения любой производственной системы заключается в составлении её описания. Это позволяет более точно определить причины плохой или хорошей работы системы и порекомендовать, каким образом можно усовершенствовать производственный процесс. Попробуйте описать такую производственную систему (на ваш выбор). Для этого ответьте на следующие вопросы:

- Какие элементы важнее в пакете услуг?
- Какие навыки и характеристики необходимы обслуживающему персоналу?
- Как изменить потребительский спрос?
- Составьте общий план системы производства (или обслуживания).
- Можно ли изменить характер взаимосвязи клиента и организации (производственной или сервисной) с тем, чтобы включить в неё дополнительные технологии (например, увеличить долю самообслуживания)?
- Какие критерии используются для оценки услуги? Какие можно использовать?
- Насколько уровень обслуживания (производства) отвечает основным характеристикам правильно спланированной сервисной системы (или производственному процессу).

Задание № 3.

Приведите три примера компаний, которые приобрели новые технологии для достижения следующих целей:

- Сокращения производственных затрат;
- Сокращения сроков разработки новой продукции;
- Повышения качества выпускаемой продукции;
- Совершенствования продукции и технологического процесса;
- Увеличение выпуска продукции по индивидуальным заказам клиентов.

Тесты:

1. Укажите, какие базовые показатели используются при определении индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП):
 - а) средняя ожидаемая продолжительность жизни;
 - б) уровень образования;
 - в) доля страны в производстве инновационных технологий;
 - г) уровень материального благосостояния населения;
 - д) темы роста интеллектуальной собственности.

2. Базовый показатель образования, используемый при определении ИРЧП, включает:
 - а) уровень грамотности населения в возрасте от 15 лет и старше;
 - б) долю населения, охваченного только высшим образованием;
 - в) долю учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет;
 - г) долю расходов на образование в бюджете государства;
 - д) долю получивших документ о среднем образовании среди молодежи.

3. Какие значения принимаются в качестве критериев для определения продолжительности жизни (индекса долголетия) при рождении:
 - а) минимальная продолжительность жизни 25 лет;
 - б) максимальная продолжительность жизни при рождении 90 лет;
 - в) максимальная продолжительность жизни 85 лет;
 - г) минимальная продолжительность жизни 50 лет;
 - д) средняя продолжительность жизни 65 лет.

4. Укажите каким «весом» обладают каждая из составляющих базового показателя образования, если в целом доля его при оценке ИРЧП равна 1:
 - а) уровень грамотности населения – $1/3$;
 - б) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – $1/3$;
 - в) доля грамотного населения – $2/3$;
 - г) доля учащихся среди детей и молодежи в возрасте от 6 до 23 лет – $2/3$.

5. Укажите, какие показатели используются при определении материального благополучия населения:
 - а) максимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 40 тыс. долл.;
 - б) минимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 1 тыс. долл.;
 - в) минимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 100 долл.;
 - г) максимальное значение реального ВВП на душу населения, равное 25 тыс. долл.;
 - д) абсолютная величина ВВП в национальной валюте.

2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности ответов на семинарских занятиях, качества выполнения практических заданий, результатов прохождения тестирования, заданий для самостоятельной работы, и дискуссия. Прохождение всех средств текущего контроля позволяет обеспечить качественное освоение всех общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных для данной дисциплины.

Алгоритм оценивания ответов на семинарских занятиях таков. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему.

Критерии оценивания:

- 1) полноту и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;

3) языковое оформление ответа.

Оценка **«Отлично»** ставится, если:

1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

«Хорошо» – студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«Удовлетворительно» – студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка **«Неудовлетворительно»** отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующими знаниями и умениями.

Критерии оценки тестовых заданий, выполняемых студентами:

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

Критерии оценки знаний обучающихся при выполнении практических заданий:

Оценка «отлично» – ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания. А также, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практической работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий, используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – ставится, если студент демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания. А также, если студент показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы.

Оценка «удовлетворительно» – ставится, если студент затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя. А также, если студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» – ставится, если студент дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий. А также, если он имеет существенные

пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерии оценки участия в дискуссии:

Количество баллов	Критерии оценивания			
	Умение и навыки работы с источниками, документами, справочными материалами, периодикой и т.д.	Понимание взаимосвязей изучаемых событий и явлений, формирование их системного видения, связь с современностью	Степень сформированности основных навыков дебатёра: логическое и критическое мышление, полнота освещения темы, убедительность, умение работать в команде	Степень проявления ораторского искусства, риторики
«Неудовлетворительно»	Студент не принял участия в дискуссии ИЛИ участие принял, но не по теме дискуссии			
«Удовлетворительно»	Студент принял участие в дискуссии по теме, но не привел высказываний из источников, опираясь только на свое мнение, отсутствует систематизация информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, отсутствует понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями, не приведены примеры из жизни.	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведен 1 аргумент или контраргумент по теме дискуссии, слабо развит навык логического и критического мышления, умение работать в команде не проявлено.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент не соблюден, выступление не разделено на смысловые части, отсутствует культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников.

«Хорошо»	<p>Студент принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, но не обработал информацию ИЛИ недостаточно разобрался в ее содержании, существуют затруднения в применении отобранной информации.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями слабое, приводит примеры, систематизация информации слабая.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, приведены от 2 до 4 аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, проявлен навык логического и критического мышления с помощью наводящих вопросов участников дискуссии или учителя, слабо проявлено умение работать в команде.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет смысловые части, но Студент не придал им смыслового обозначения, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников через призыв к этому других участников дискуссии</p>
«Отлично»	<p>Студент принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, обработал информацию, четко систематизировал, может грамотно применить её при проведении дискуссии.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, проявлено понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями через приведение разнообразных примеров из прошлого и современности, информация обработана и систематизирована.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, приведено более 4 оригинальных и разнообразных аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, отлично владеет навыком критического мышления, на высоком уровне проявлено умение работать в команде.</p>	<p>Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет обозначенные в речи смысловые части, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников, проявлено умение действовать в новых непредсказуемых условиях, проявлено терпимость к другим точкам зрения.</p>

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Теоретические вопросы для проведения зачёта

1. Предмет, цель, задачи курса «Управление трудовыми ресурсами».
2. Трудовые ресурсы: понятие, характеристика.

3. Воспроизводство трудовых ресурсов: понятие, фазы, виды, типы, режимы.
4. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов.
5. Трудоспособное население в трудоспособном возрасте как источник трудовых ресурсов.
6. Работающие подростки как источник трудовых ресурсов.
7. Работающие пенсионеры как источник трудовых ресурсов.
8. Воспроизводство населения как основа воспроизводства трудовых ресурсов.
9. Демографические процессы и современная демографическая ситуация в России.
10. Прогнозирование и регулирование демографических процессов
11. Понятие "образование". Роль образования в системе формирования трудовых ресурсов.
12. Общее образование: понятие, структура.
13. Профессиональное образование: понятие, структура.
14. Российское образование: современное состояние и реформирование.
15. Территориальное распределение населения и трудовых ресурсов в России.
16. Отраслевое распределение населения и трудовых ресурсов в России.
17. Понятие «миграция населения». Роль миграции в формировании, распределении и использовании трудовых ресурсов. Функции миграции.
18. Классификация видов миграции и их характеристика. Понятие миграционного потока и его характеристика.
19. Причины миграции.
20. Социально-экономические последствия и проблемы миграции.
21. Понятия «беженцы» и «вынужденные переселенцы».
22. Характеристика современной миграционной ситуации в России.
23. Миграционная политика: понятие, цель, задачи, принципы.
24. Механизм реализации миграционной политики. Федеральная миграционная служба России.
25. Социально-экономическая сущность занятости. Понятие «занятость граждан» в трактовке Закона «О занятости населения в Российской Федерации».
26. Виды занятого и незанятого населения.
27. Классификация рабочей силы по статусу в занятости.
28. Влияние глобализации на занятость населения.
29. Социально-экономическая сущность безработицы. Причины и последствия безработицы.
30. Виды безработицы. Показатели безработицы.
31. Порядок и условия признания граждан безработными.
32. Особенности безработицы в России.
33. Рынок труда: понятие, виды, механизм функционирования.
34. Сегментация и гибкость рынка труда.
35. Особенности формирования рынка труда в России.
36. Анализ и прогнозирование рынка труда.
37. Взаимодействие трудовых ресурсов на рынке труда. Социальное партнерство как фактор обеспечения эффективной занятости населения.
38. Понятие, цель, задачи, функции, методы управления трудовыми ресурсами.
39. Функциональные подсистемы управления трудовыми ресурсами.
40. Эффективность управления трудовыми ресурсами.
41. Политика занятости населения: понятие, принципы, направления.
42. Активная и пассивная политика на рынке труда.
43. Взаимодействие государства, профсоюзов и работодателей в обеспечении занятости населения.
44. Государственные и негосударственные службы занятости.

45. Регулирование отдельных элементов рынка труда: спроса, предложения, цены труда. Инфраструктура рынка труда как объект регулирования.
46. Социальная защита: понятие, значение для трудовой сферы.
47. Пособие по безработице: размеры, порядок назначения и выплаты.
48. Опыт зарубежных стран по совершенствованию формирования и распределения трудовых ресурсов.
49. Опыт зарубежных стран по совершенствованию использования трудовых ресурсов.
50. Деятельность МОТ по регулированию занятости и безработицы.
51. Механизм реализации государственной политики занятости.
52. Объективная необходимость взаимодействия внутреннего рынка предприятия с государственной службой занятости.
53. Роль предпринимательских структур в проведении государственной политики занятости.
54. Инфраструктура рынка труда и ее роль в обеспечении занятости на предприятиях. Служба занятости и ее основные функции.
55. Сокращение рабочей силы, политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.
56. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий.
57. Меры по защите высвобождаемых работников на микроуровне.
58. Мероприятия Правительства РФ по снижению напряженности на рынке труда в условиях глобального экономического кризиса.
59. Модели конкурентной и конструктивной гибкости в управлении трудовыми ресурсами на микроуровне.
60. Основные причины и факторы, порождающие различия в регулировании процессов занятости в различных странах.
61. Опыт регулирования трудовых отношений и занятости в ведущих зарубежных странах: ЕС, США, Японии; их учет при выработке национальной системы регулирования труда и занятости.

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачёте

Зачет			
Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «не зачтено»
<ul style="list-style-type: none"> – систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; – точное использование научной терминологии систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; – безупречное владение инструментарием 	<ul style="list-style-type: none"> – достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине; – умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку; – использование научной терминологии, лингвистически и логически 	<ul style="list-style-type: none"> – Достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; – усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой; – умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направ- 	<ul style="list-style-type: none"> – фрагментарные знания по дисциплине; – отказ от ответа (выполнения письменной работы); – знание отдельных источников, рекомендованных учебной программой по дисциплине;

<p>учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач;</p> <ul style="list-style-type: none"> – выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; – полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине; – умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин; – творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; – высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций. 	<p>правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;</p> <ul style="list-style-type: none"> – владение инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач; – усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине; – самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; – средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций. 	<p>лениях по дисциплине и давать им оценку;</p> <ul style="list-style-type: none"> – использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок; – владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач; – умение под руководством преподавателя решать стандартные задачи; – работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий; – достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций. 	<p>плине;</p> <ul style="list-style-type: none"> – неумение использовать научную терминологию; – наличие грубых ошибок; – низкий уровень культуры исполнения заданий; – низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Лист актуализации фонда оценочных средств
Б1.В.ДВ.7.2 «Управление трудовыми ресурсами»
шифр по учебному плану, наименование

38.03.02 Менеджмент

Профиль: Управление предприятием и человеческими ресурсами


Форма обучения очная

Год начала подготовки: 2019

а) в фонд оценочных средств не вносятся изменения. ФОС актуализирован на 2023 / 2024 г. учебный год.

Разработчик (и): Овчаров А.А., к.э.н.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

Фонд оценочных средств пересмотрен и одобрен на заседании кафедры протокол №10 от «30» июня 2023 г.

И.о. заведующий кафедрой: Лапыгина С.А., к.э.н. / 
(ФИО, ученая степень, ученое звание) (подпись)