

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.09.2021 09:48:52

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9f9eb23736a1609b644b73d8986ab6255891f288f017a13f51fae

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени В.Я. ГОРИНА



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине «Рынок труда и маркетинг персонала»

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

Майский, 2020

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. №1461;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;
- основной профессиональной образовательной программы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Составитель: доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и финансов Плаксиева Светлана Владимировна

Рассмотрена на заседании кафедры бухгалтерского учета, анализа и финансов

«02» 05 2020 г., протокол № 8

И.о. зав. кафедрой



Решетняк Л.А.

Согласована с выпускающей кафедрой экономической теории и экономики АПК

«17» июня 2020 г., протокол № 13

Зав. кафедрой



Китаев Ю.А.

Одобрена методической комиссией экономического факультета

«26» июня 2020 г., протокол № 10

Председатель методической комиссии

экономического факультета



Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель

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

1.2. Основными задачами дисциплины являются:

- исследование сущности рынка труда, его видов, моделей, сегментов;
- изучение особенностей формирования спроса и предложения труда; теории и практики формирования издержек на труд; механизма взаимодействия спроса и предложения на рынке труда;
- изучение мобильности рабочей силы как условия развития национального и мирового рынков труда, рынка труда внутри предприятия
- исследование причин и видов дискриминации на рынке труда;
- прогнозирование рынка труда (состояния спроса и предложения труда в будущем);
- рассмотрение проблем занятости и безработицы (сущности, видов, форм, структуры, причин, типов, последствий); теории и практики поиска работы; политики и институтов содействия занятости трудоспособности населения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина (модуль) «Рынок труда и маркетинг персонала» относится к дисциплинам базовой части (Б1.Б.15) основной профессиональной образовательной программы.

2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

| | |
|--|---|
| Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль) | 1. Экономическая теория |
| | 2. Основы организации, регламентации и нормирования труда |
| | 3. Демография |
| Требования к «входным» знаниям, умениям и навыкам: | Знать: <ul style="list-style-type: none">➤ основы научной организации и нормирования труда;➤ основы экономических знаний;➤ методы расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда);➤ методами сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. |
| | Уметь: <ul style="list-style-type: none">➤ применять на практике основы научной организации и |

| | |
|--|---|
| | <p>нормирования труда, анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; ➤ применять на практике навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; ➤ рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. |
| | <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; ➤ культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; ➤ навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; ➤ навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации. |

3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ОПРЕДЕЛЕННЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ

3.1. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование и развитие компетенций:

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

– знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3);

– владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязатель-

ного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4).

Профессиональные компетенции (ПК):

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

– знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умением применять их на практике (ПК-3);

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

– способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений (ПК-25).

3.2. В результате изучения дисциплины студент должен:

| Коды компетенций | Формулировка компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|------------------|---|--|
| ОПК-3 | знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Знать: содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| | | Уметь: применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| | | Владеть: методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| ОПК-4 | владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фон- | Знать: основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Феде- |

| | | |
|--------------------|--|--|
| | <p>дом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p> | <p>ральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p> <p>Уметь: применять на практике основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p> <p>Владеть: владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p> |
| <p>ПК-2</p> | <p>знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</p> | <p>Знать: основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Уметь: применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> <p>Владеть: методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p> |
| <p>ПК-3</p> | <p>знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p> | <p>Знать: основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>Уметь: применять на практике знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала</p> <p>Владеть:</p> |

| | | |
|--------------|---|---|
| | | методами деловой оценки персонала при найме |
| ПК-16 | способностью владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и уметь применять их на практике | Знать: методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала |
| | | Уметь: анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала |
| | | Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала |
| ПК-25 | способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | Знать: особенности рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом |
| | | Уметь: использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений |
| | | Владеть: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом |

4. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

| Вид работы | Объем учебной работы, час | |
|---|---------------------------|------------|
| | Очная | Заочная |
| Формы обучения (вносятся данные по реализуемым формам) | | |
| Семестр (курс) изучения дисциплины | 5 (3) | 4 |
| Общая трудоемкость, всего, час | 252 | 252 |
| зачетные единицы | 7 | 7 |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем | 118 | 42 |
| Аудиторные занятия (всего) | 90 | 26 |
| В том числе: | | |
| Лекции | 36 | 10 |
| Лабораторные занятия | - | |
| Практические занятия | 54 | 16 |
| Внеаудиторная работа (всего) | 18 | 6 |
| В том числе: | | |
| Контроль самостоятельной работы | - | - |
| Консультации согласно графику кафедры (1 час в неделю по дневной форме обучения) | 18 | 6 |
| Консультирование и прием защиты курсовой работы | - | - |
| Промежуточная аттестация | 10 | 10 |
| В том числе: | | |
| Зачет | - | - |
| Экзамен(1 группа) | 8 | 8 |
| Консультация предэкзаменационная (1 группа) | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа обучающихся | | |
| Самостоятельная работа обучающихся(всего) | 134 | 210 |
| в том числе: | | |
| Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (от 20 до 60% от объема лекций) | 22 | 6 |
| Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (от 20 до 60% от объема лаб.-практ.занятий) | 32 | 8 |
| Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение | 54 | 160 |
| Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата, доклада, презентации, контрольной работы студента-заочника | 10 | 20 |
| Подготовка к экзамену | 16 | 16 |

4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | |
|--|---|-----------|----------------------------|---------------------------------|------------------------|------------------------|-----------|----------------------------|---------------------------------|------------------------|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | |
| | Всего | Лекции | Лабораторно-практ. занятия | Внеаудиторная работа и пр. агт. | Самостоятельная работа | Всего | Лекции | Лабораторно-практ. занятия | Внеаудиторная работа и пр. агт. | Самостоятельная работа |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Всего по дисциплине | 252 | 36 | 54 | 18 | 134 | 252 | 10 | 16 | 6 | 210 |
| Модуль 1. Рынок труда | 96 | 18 | 26 | 4 | 46 | 82 | 4 | 8 | | 52 |
| 1. Понятие и сущность рынка труда | 12 | 2 | 2 | Консультации | 6 | 10 | 2 | | Консультации | 6 |
| 2. Механизм функционирования рынка труда | 12 | 2 | 4 | | 6 | 10 | | 2 | | 6 |
| 3. Предложение и спрос на рынке труда | 12 | 2 | 4 | | 6 | 10 | | 2 | | 6 |
| 4. Регулирование рынка труда | 12 | 2 | 4 | | 6 | 10 | | 2 | | 6 |
| 5. Российская модель рынка труда | 12 | 2 | 2 | | 6 | 10 | | | | 6 |
| 6. Занятость населения | 12 | 4 | 4 | | 6 | 10 | | 2 | | 8 |
| 7. Безработица | 12 | 2 | 4 | | 6 | 12 | 2 | | | 8 |
| 8. Международная организация труда (МОТ) | 12 | 2 | 2 | | 4 | 10 | | | | 6 |
| Модуль 2. Маркетинг персонала | 120 | 18 | 28 | 4 | 62 | 124 | 6 | 8 | | 88 |
| 9. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами | 12 | 2 | 2 | Консультации | 8 | 14 | 2 | | Консультации | 10 |
| 10. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды | 16 | 4 | 4 | | 8 | 14 | 2 | | | 12 |
| 11. Оценка потребностей в персонале | 14 | 2 | 4 | | 8 | 16 | | 2 | | 10 |
| 12. Технология маркетинга персонала | 14 | 2 | 4 | | 8 | 14 | | 2 | | 12 |
| 13. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом | 16 | 2 | 4 | | 8 | 14 | 2 | | | 10 |
| 14. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала | 14 | 2 | 4 | | 8 | 14 | | 2 | | 12 |

| | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---|---|--|-----------|-----------|--|---|-----------|-----------|
| 15. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала | 8 | 2 | 4 | | 6 | 14 | | 2 | | 10 |
| 16. Эволюция маркетинга персонала | 8 | 2 | 2 | | 8 | 14 | | | | 12 |
| Подготовка реферата, доклада, презентации (контрольной работы) | 10 | | | | 10 | 20 | | | | 20 |
| Экзамен (зачет) | 26 | | | | 10 | 16 | | | 10 | 16 |

4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

| Наименование модулей и разделов дисциплины | Объемы видов учебной работы по формам обучения, час | | | | | | | | | | |
|---|---|-----------|-----------------|------------------|----------------|------------------------|----------|-----------------|------------------|----------------|----|
| | Очная форма обучения | | | | | Заочная форма обучения | | | | | |
| | Всего | Лекции | Лаб.практ. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа | Всего | Лекции | Лаб.практ. зан. | Внеаудит. работа | Самост. работа | |
| Модуль 1. Рынок труда | 96 | 18 | 26 | 4 | 46 | 82 | 4 | 8 | | 52 | |
| 1. Понятие и сущность рынка труда | 12 | 2 | 2 | Консультации | 8 | 14 | 2 | Консультации | | 12 | |
| 1.1. Сущность рынка труда | | | | | | | | | | | |
| 1.2. Структура рынка труда | | | | | | | | | | | |
| 1.3. Сегментация и гибкость рынков труда | | | | | | | | | | | |
| 2. Механизм функционирования рынка труда | 14 | 2 | 4 | | 8 | 14 | | | 2 | | 12 |
| 2.1. Основные элементы механизма функционирования рынка труда | | | | | | | | | | | |
| 2.2. Основные теоретические модели рынка труда | | | | | | | | | | | |
| 3. Предложение и спрос на рынке труда | 14 | 2 | 4 | | 8 | 14 | | | 2 | | 12 |
| 3.1. Предложение труда | | | | | | | | | | | |
| 3.2. Спрос на рабочую силу | | | | | | | | | | | |
| 4. Регулирование рынка труда | 14 | 2 | 4 | | 8 | 14 | | | 2 | | 12 |
| 4.1. Выбор стратегии регулирования рынка труда | | | | | | | | | | | |
| 4.2. Пассивная и активная политика на рынке труда | | | | | | | | | | | |
| 5. Российская модель рынка труда | 14 | 2 | 2 | | 10 | 12 | | | | | 12 |
| 5.1. Формирование Российской модели рынка труда | | | | | | | | | | | |
| 5.2. Основные характеристики Российской модели рынка труда | | | | | | | | | | | |
| 6. Занятость населения | 16 | 4 | 4 | 8 | 14 | | 2 | | 12 | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|-----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|
| 12.4. Разработка и внедрение совокупности мероприятий для формирования долгосрочной кадровой политики организации | | | | | | | | | | |
| 13. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом | 16 | 2 | 4 | | 10 | 14 | 2 | | | 12 |
| 13.1. Стратегический HR-менеджмент. | | | | | | | | | | |
| 13.2. Проектирование структуры на основе задач маркетинговой стратегии | | | | | | | | | | |
| 13.3. Формирование привлекательного «рабочего места» | | | | | | | | | | |
| 13.4. Использование методологии маркетинговых исследований, «партизанский» маркетинг | | | | | | | | | | |
| 14. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала | 14 | 2 | 4 | | 8 | 14 | | 2 | | 12 |
| 14.1. Составные части имиджа организации и факторы его формирования | | | | | | | | | | |
| 14.2. Способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда | | | | | | | | | | |
| 15. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала | 8 | 2 | 4 | | 2 | 14 | | 2 | | 12 |
| 15.1. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала | | | | | | | | | | |
| 15.2. Оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала | | | | | | | | | | |
| 16. Эволюция маркетинга персонала | 12 | 2 | 2 | | 8 | 14 | | | | 14 |
| 16.1. Этапы развития маркетинга персонала | | | | | | | | | | |
| 16.2. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала | | | | | | | | | | |
| 16.3. Российская теория маркетинга персонала | | | | | | | | | | |
| Подготовка реферата в форме презентации (контрольной работы) | 10 | - | - | - | 10 | 20 | - | - | - | 20 |
| Экзамен | 26 | - | - | 10 | 16 | 26 | - | - | 10 | 16 |

5. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)

| № п/п | Наименование рейтингов, модулей и блоков | Формируемые компетенции | Объем учебной работы | | | | Форма контроля знаний | Количество баллов (min) | Количество баллов (max) |
|--------------------------------------|--|--|----------------------|-----------|-------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | | Общая трудоемкость | Лекции | Лабор.-практ.заня | Самост. работа | | | |
| Всего по дисциплине | | ОПК-3 ОПК-4 ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 252 | 36 | 54 | 134 | Экзамен | 51 | 100 |
| I. Рубежный рейтинг | | | | | | Сумма баллов за модули | 31 | 60 | |
| Модуль 1. Рынок труда | | ОПК-3 ОПК-4 | 96 | 18 | 26 | 46 | | 15 | 28 |
| 1. | Понятие и сущность рынка труда | ОПК-3 ОПО-4 | 12 | 2 | 2 | 8 | Устный опрос | 2 | 3 |
| 2. | Механизм функционирования рынка труда | ОПК-3 ОПО-4 | 14 | 2 | 4 | 8 | Устный опрос | 2 | 3 |
| 3. | Предложение и спрос на рынке труда | ОПК-3 ОПК-4 | 14 | 2 | 4 | 8 | Устный опрос | 2 | 3 |
| 4. | Регулирование рынка труда | ОПК-3 ОПК-4 | 14 | 2 | 4 | 8 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 5. | Российская модель рынка труда | ОПК-3 ОПК-4 | 14 | 2 | 2 | 10 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 6. | Занятость населения | ОПК-3 ОПК-4 | 16 | 4 | 4 | 8 | Задачи | 2 | 4 |
| 7. | Безработица | ОПК-3 ОПК-4 | 16 | 2 | 4 | 10 | Задачи | 2 | 4 |
| 8. | Международная организация труда (МОТ) | ОПК-3 ОПК-4 | 12 | 2 | 2 | 8 | Устный опрос | 1 | 3 |
| Модуль 2. Маркетинг персонала | | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 120 | 18 | 28 | 62 | | 16 | 32 |

| | | | | | | | | |
|--|--------------------------------|-----------|---|---|-----------|----------------|-----------|-----------|
| 9. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 12 | 2 | 2 | 8 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 10. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 16 | 4 | 4 | 8 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 11. Оценка потребностей в персонале | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 14 | 2 | 4 | 8 | Задачи | 2 | 4 |
| 12. Технология маркетинга персонала | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 14 | 2 | 4 | 8 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 13. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 16 | 2 | 4 | 10 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 14. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 14 | 2 | 4 | 8 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 15. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 8 | 2 | 4 | 2 | Устный опрос | 2 | 4 |
| 16. Эволюция маркетинга персонала | ПК-2 ПК-3 ПК-16 ПК-25 | 12 | 2 | 2 | 8 | Устный опрос | 2 | 4 |
| II. Творческий рейтинг | | 10 | - | - | 10 | | 2 | 5 |
| III. Рейтинг личностных качеств | | | | | | | 3 | 10 |
| IV. Рейтинг сформированности прикладных практических навыков | | | | | | | + | + |
| V. Промежуточная аттестация | | 26 | - | - | 16 | Экзамен | 15 | 25 |

5.2. Оценка знаний студента

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| Рейтинги | Характеристика рейтингов | Максимум баллов |
|----------|--------------------------|-----------------|
|----------|--------------------------|-----------------|

| | | |
|---|---|-----|
| Рубежный | Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля. | 60 |
| Творческий | Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины. | 5 |
| Рейтинг личностных качеств | Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.) | 10 |
| Рейтинг сформированности прикладных практических требований | Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено». | + |
| Промежуточная аттестация | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 25 |
| Итоговый рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100 |

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

| | | | |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Неудовлетворительно менее 51 балла | Удовлетворительно 51-67 баллов | Хорошо 67,1-85 баллов | Отлично 85,1-100 баллов |
|---------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|----------------------------|

5.2.3. Критерии оценки знаний студента на экзамене

На экзамене студент отвечает в письменно-устной форме на вопросы экзаменационного билета (2 вопроса и задача).

Количественная оценка на экзамене определяется на основании следующих критериев:

- оценку «отлично» заслуживает студент, показавший всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к

их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

- оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине(приложение 2)

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная учебная литература

1. Патласов О. Ю. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: Учебник для бакалавров / О. Ю. Патласов. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 384 с. Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=513091>

2. Рофе А. И. Рынок труда: учебник [для обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом», квалификация (степень) «бакалавр», и другим экономическим специальностям] / А. И. Рофе. – М.: КноРус, 2016. – 272 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: учебник [по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом»] / А. Я. Кибанов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2012.

2. Яковенко, Н. Ю. Рынок труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению 080400.62 Управление персоналом (бак-3), про-

фильм 1 «Управление персоналом», квалификация (степень) выпускника - бакалавр / Н. Ю. Яковенко; БелГСХА им. В.Я. Горина. – Белгород: Изд-во БелГСХА им. В.Я. Горина, 2014. – 69 с. Режим доступа: http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS_READ&P21DBN=BOOKS&Z21ID=102219385465102114&Image_file_name=Dopo12%5CYakovenko%5FRinok%5Ftruda%2Epdf&mfn=45625&FT_REQUEST=&CODE=69&PAGE=1

6.2.1. Периодические издания

1. Экономика сельского хозяйства России. <http://www.esxr.ru/>
2. Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. <http://www.eshpp.ru/>
3. АПК: экономика и управление. http://vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk
4. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru/>
5. Управление персоналом. <http://www.top-personal.ru/>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины

| Вид учебных занятий | Организация деятельности студента |
|---------------------|---|
| Лекция | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консульта- |

| | |
|------------------------|--|
| | ции, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям: <i>понятие и сущность рынка труда, механизм функционирования рынка труда, предложение и спрос на рынке труда, занятость и безработица, оценка потребностей в персонале, технологии маркетинга персонала</i> и др. |
| Практические занятия | Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Подготовка ответов к контрольным вопросам, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму, выполнение тестовых заданий по темам практических занятий и др. |
| Самостоятельная работа | Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка к аудиторному тестированию. Написание рефератов. |
| Подготовка к экзамену | При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, методику решения задач и др. |

Консультации преподавателя проводятся в соответствии с графиком, утвержденным на кафедре. Обучающийся может ознакомиться с ним на информационном стенде. При необходимости дополнительные консультации могут быть назначены по согласованию с преподавателем в индивидуальном порядке.

Примерный курс лекций, содержание и методика выполнения практических заданий, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

6.3.2 Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа: <http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnsnb.ru/>
3. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU– Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>
5. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>

6. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
7. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
8. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/
<http://www.consultant.ru/>
9. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>

6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

Microsoft Word 2010;
Microsoft Excel 2010;
Microsoft PowerPoint 2010.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

| | |
|---|--|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 1** | Специализированная мебель, трибуна, мультимедийный проектор EPSON, экран проектора, аудиосистема (колонки MicrolabElectronicsCo, Ltd), ноутбук |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 201** | Специализированная мебель, доска настенная, кафедра, комплект мультимедийного оборудования: проектор EPSON; экран проектора Digis-1, аудиосистема (колонки Sven – 2 шт) ноутбук |
| Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)*** | Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 МГц\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.); Foxconn G31MVP/G31MXP\DualCore Intel Pentium E2200\1 Гб DDR2-800 DDR2 SDRAM\MAXTOR STM3160215A (160 Гб, 7200 RPM, Ultra-ATA/100)\Optiarc DVD RW AD-7243S\Intel GMA 3100 монитор: acer v193w [19"], клавиатура, мышь.) с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудио-видео кабель HDMI |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214** | Специализированная мебель: 3 стола, 2 полумягких стула, 3 тумбочки, 2 книжных шкафа, 1 шкаф платяной двухстворчатый, 1 сейф. Рабочее место лаборанта: компьютер (системный блок, монитор клавиатура мышь), МФУ BROTHER (принтер, сканер, ксерокс). |

7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

| | |
|----------------------------|--|
| Учебная аудитория для про- | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. |
|----------------------------|--|

| | |
|---|--|
| ведения занятий лекционного типа № 1** | Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021 |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 201** | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021 |
| Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)*** | Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор на передачу неисключительных прав №26 от 26.12.2019. Срок действия - бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. |
| Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования №214** | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия. Срок действия лицензии по 01.01.2021. |

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе бакалавриата:

– ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019

– ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015

– ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019

– ЭБС «Руконт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

– БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..

– БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;

– Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе eLibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека". Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

8. ПРИЛОЖЕНИЯ

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
НА 20__ /20__ УЧЕБНЫЙ ГОД**

Рынок труда и маркетинг персонала

дисциплина (модуль)

38.03.03. Управление персоналом

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протоколов заседаний кафедр, на которых пересматривалась программа

Кафедра организации и управления

от _____ № _____
Дата

Методическая комиссия экономического факультета

«__» _____ 20__ года, протокол № _____

Председатель методкомиссии _____ Черных А.И.

Декан факультета экономического факультета _____ Наседкина Т.И.

«__» _____ 20__ г

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся**

по дисциплине **«Рынок труда и маркетинг персонала»**

Направление подготовки – 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр (программа прикладного бакалавриата)

Год начала подготовки – 2020

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

| Код контролируемой компетенции | Формулировка контролируемой компетенции | Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения | Наименование модулей и (или) разделов дисциплины | Наименование оценочного средства | |
|------------------------------------|---|---|---|--|----------------------------------|---|
| | | | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| ОПК-3 | знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Первый этап (пороговой уровень) | знать: – содержания основных разделов Социального права, – содержания основных разделов Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, – содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |
| | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| | | | Задачи | | | |
| | | Второй этап (продвинутый уровень) | уметь: – применять на практике знание основных разделов Социального права, – применять на практике знание основных разделов Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, – применять на практике знание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |
| Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | | | |
| | | | Задачи | | | |
| Третий этап (высокий уровень) | владеть: – методами применения на практике знания основных разделов Социального права, – методами применения на практике знания Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, – методами применения на практике знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| | | | Задачи | | | |
| Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | | | |
| | | | Задачи | | | |
| ОПК-4 | владением навыками | Первый этап | знать: | Модуль 1. | Устный опрос | итоговое те- |

| | | | | | | |
|--|--|-----------------------------------|--|--|--------------|---|
| | работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | (пороговой уровень) | основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | «Рынок труда» | Задачи | стирование, вопросы к экзамену |
| | | Второй этап (продвинутый уровень) | уметь: применять на практике основы работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |
| | | Третий этап (высокий уровень) | владеть: владеть навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |
| | | | | | | Модуль 1. «Рынок труда» |
| Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | | | | | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | |
| | | | | | Задачи | |
| ПК-2 | знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала | Первый этап (пороговой уровень) | знать: – основы кадрового планирования и контроллинга, | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |

| | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------|--|--|---|---|
| | ла, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике | | <ul style="list-style-type: none"> – основы маркетинга персонала, – основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос Задачи | |
| | | Второй этап (продвинутый уровень) | уметь: <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике основы кадрового планирования и контроллинга, – применять на практике основы маркетинга персонала, – применять на практике основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | Третий этап (высокий уровень) | владеть: <ul style="list-style-type: none"> – методами применения на практике основ кадрового планирования и контроллинга, – методами применения на практике основ маркетинга персонала, – методами применения на практике разработки и реализации стратегии привлечения персонала | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | ПК-3 | знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами | Первый этап (пороговой уровень) | знать: <ul style="list-style-type: none"> – основы разработки и внедрения требований к должностям, – критерии подбора и расстановки персонала, – основы найма, разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала, – основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала | Модуль 1. «Рынок труда» |
| Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос Задачи | | | | | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| Второй этап (продвинутый уровень) | уметь: <ul style="list-style-type: none"> – применять на практике знание основ разработки и внедрения требований к | | | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------|--|-----------------------------------|--|--|--|---|---|------------------------|---|
| | деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике | | должностям, – применять на практике знание критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, – применять на практике знание основ разработки и внедрения процедур подбора и отбора персонала, – применять на практике знание основ основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | | |
| | | | | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос Задачи | | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| | | | | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | | | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | | | | Устный опрос Задачи | |
| ПК-16 | способностью владеть навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике | Первый этап (пороговой уровень) | знать: методы анализа и мониторинга конкурентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | | |
| | | | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос Задачи | | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| | | Второй этап (продвинутый уровень) | уметь: анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос Задачи | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | | |
| | | | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос Задачи | | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| Третий этап | владеть: | Модуль 1. | Устный опрос | итоговое те- | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|---|--------------|---|
| | | (высокий уровень) | навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала | «Рынок труда» | Задачи | стирование, вопросы к экзамену |
| | | | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |
| ПК-25 | способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | Первый этап (пороговой уровень) | знать: особенности рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |
| | | | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | Задачи | | | |
| | | Второй этап (продвинутый уровень) | уметь: использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену |
| | | | | | Задачи | |
| | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| | Задачи | | | | | |
| Третий этап (высокий уровень) | владеть: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Модуль 1. «Рынок труда» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| | | | Задачи | | | |
| | | Модуль 2. «Маркетинг персонала» | Устный опрос | итоговое тестирование, вопросы к экзамену | | |
| | Задачи | | | | | |

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

| Компетенция | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции) | Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания | | | |
|--------------|--|--|--|---|--|
| | | <i>Компетентность не сформирована</i> | <i>Пороговый уровень компетентности</i> | <i>Продвинутый уровень компетентности</i> | <i>Высокий уровень</i> |
| | | <i>неудовлетворительно</i> | <i>удовлетворительно</i> | <i>хорошо</i> | <i>отлично</i> |
| ОПК-3 | знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) - <i>не сформирована</i> | Частично владеет знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Владеет знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Свободно владеет знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| | Знать: содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Допускает грубые ошибки при воспроизведении основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Может изложить содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Знает содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Аргументировано излагает содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| | Уметь: применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных | Не умеет применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных доку- | Частично умеет применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сфе- | Способен применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, основных доку- | Способен самостоятельно применять на практике знание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сфе- |

| | | | | | |
|--------------|---|---|--|---|--|
| | документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | ментов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | ры, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | ментов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | ры, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| | Владеть: методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Не владеет методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Частично владеет методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Владеет методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) | Свободно владеет методами применения на практике знания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, знания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) |
| ОПК-4 | владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | Владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) - <i>не сформирована</i> | Частично владеет навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | Владеет навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) | Свободно владеет навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) |
| | Знать: основы работы с внешними организациями (Министерством труда и соци- | Допускает грубые ошибки в изложении основы работы с внешними организациями | Может изложить содержание основы работы с внешними организациями (Министерством | Знает содержание основы работы с внешними организациями (Министерством труда и соци- | Аргументировано излагает основы работы с внешними организациями (Министерством тру- |

| | | | | | |
|--------------|---|---|--|---|--|
| | организации в области подбора и привлечения персонала | стратегии организации в области подбора и привлечения персонала | и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала | тегии организации в области подбора и привлечения персонала | рентоспособности и стратегии организации в области подбора и привлечения персонала |
| | <i>Уметь: анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала</i> | <i>Не умеет анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала</i> | <i>Частично умеет анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала</i> | <i>Умеет анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала</i> | <i>Умеет самостоятельно анализировать и проводить мониторинга конкурентоспособности и организовывать подбор персонала</i> |
| | <i>Владеть: навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала</i> | <i>Не владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала</i> | <i>Частично навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала</i> | <i>Владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала</i> | <i>Свободно владеет навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации и навыками подбора и привлечения персонала</i> |
| ПК-25 | способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений – не сформирована | Частично владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | Владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений | Свободно владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений |
| | Знать: особенности рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Допускает грубые ошибки при изложении особенностей рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Может изложить содержание особенностей рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Знает содержание особенностей рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Аргументировано излагает особенности рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|
| | Уметь: использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений | Не умеет использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений | Частично умеет использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений | Способен использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений | Способен самостоятельно использовать результаты анализа рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом для принятия управленческих решений |
| | Владеть: способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Не владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Частично владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Владеет навыками способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом | Свободно владеет способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом |

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Первый этап (пороговой уровень)

ЗНАТЬ (помнить и понимать): студент помнит, понимает и знает основы научной организации и нормирования труда; основы экономических знаний; методы расчета экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а так же методы сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации..

Вопросы для устного опроса

1. Рабочая сила: понятие, формы существования, количественная определенность.
2. Воспроизводство рабочей силы. Особенности рабочей силы как товара.
3. Трудовые ресурсы. Экономически активное население.
4. Баланс трудовых ресурсов. Движение трудовых ресурсов.
5. Формирование трудовых ресурсов.
6. Сущность миграции трудовых ресурсов.
7. Функции миграции.
8. Причины миграции.
9. Тенденции и закономерности миграции.
10. Понятие безработицы.
11. Типы безработицы: фрикционная и сезонная безработица.
12. Типы безработицы: структурная и циклическая безработица.
13. Основные этапы развития маркетинга персонала.
14. Основные теории маркетинга персонала.
15. Современные концепции маркетинга персонала.

Критерии оценивания устного опроса:

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов);

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия.

Задачи

1. По данным переписи населения в области численность его в рабочем возрасте на дату переписи составила 1 млн. чел., из которых 45% проживали в городе, а остальные на селе.

Определить численность населения в рабочем возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известно:

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

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

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

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

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

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

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

а) в трудоспособный возраст войдет 250000 чел.;

б) из других районов прибудет 90000 человек в рабочем возрасте;

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

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

д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу;

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

3. Население области на 01.01.2007. составило 400 тыс. чел., а на 01.01.2008 – 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел. и выехало за пределы области 6900 чел. Определить коэффициенты, характеризующие интенсивность и результаты естественного и механического движения населения.

4. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляет 10 млн. чел., из которых на долю трудовых ресурсов приходится 60%. Определить численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение 1-го года увеличится на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года – на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в первом году периода уменьшилась на 0,015%, а во втором году – на 0,02%.

5. Коэффициент использования рабочего времени в течение года равен 0,87. В общественном производстве участвует 677,4 тыс. человек. Возможный годовой фонд рабочего времени одного работника в среднем рассчитывается исходя из следующих данных: в году 52 дня выходных, 10 дней праздничных, 30 дней отпуск, продолжительность рабочего дня составляет 7 часов. Определить фактически отработанное время.

6. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста- 30 промилле Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов – 500 тыс. чел.

7. Имеются следующие условные данные (тыс. чел.)

- Общая численность граждан страны 9650 тыс., в том числе проживает за рубежом 180,5тыс. (из них работает 112,4);

- кроме того в стране проживает 220,5 тыс. иностранцев (из них работает 164,4 тыс. чел.).

Из числа граждан, проживающих в стране:

- численность граждан трудоспособного возраста 5120,3 тыс. чел., в т.ч. неработающих инвалидов 88,3 тыс.чел.;
- численность населения за пределами трудоспособного возраста, занятого в экономике, 110,3 тыс. чел.;
- численность населения трудоспособного возраста, занятого в экономике страны, 4820 тыс. чел.;
- численность лиц, ищущих работу, 114 тыс. чел.;

Определить:

А) численность трудовых ресурсов;

Б) численность экономически активного населения;

В) коэффициенты занятости и безработицы;

Все показатели рассчитать в двух вариантах:

- для граждан данной страны;

- с учетом миграции.

8. Общий прирост трудовых ресурсов в 2007 году составляет 15 промилле, причем 80% приходится на миграционные факторы. Численность трудовых ресурсов на 1.01.2007 г. - 1500 тыс. чел. Определить численность трудовых мигрантов в 2006 году.

9. Население области в 2006 г. составило 6,5 млн.чел., из которых 2 млн.чел. проживали в сельской местности, а остальные – в городах. Коэффициент рождаемости в городах составлял 12‰, а в сельской местности – 15‰ В2008 г. численность городского населения области увеличилась на 9%. Коэффициент рождаемости в сельской местности снизился на 2%, а в городских поселениях – на 8%. Как изменился коэффициент рождаемости в целом по области в 2008 году по сравнению с 2006г.?

Критерии оценивания решения задач

оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).
менее 50 % *От 0 до 5 баллов и/или «неудовлетворительно»*

Второй этап (продвинутый уровень)

УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать): уметь применять на практике основы научной организации и нормирования труда, проводить анализ работ и анализ рабочих мест, оптимизацию норм обслуживания и численности, эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности; применять на практике навыки анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению; рассчитывать

численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

Вопросы для устного опроса

1. Использование трудовых ресурсов.
2. Трудовой потенциал.
3. Сущность миграционной политики
4. Федеральная миграционная служба
5. Сущность рынка труда
6. Структура рынка труда.
7. Основные элементы механизма функционирования рынка труда.
8. Основные теоретические модели рынка труда: кейнсианство.
9. Спрос на рабочую силу.
10. Физическое рабочее место. Экономическое рабочее место.
11. Рынки труда зарубежных стран: шведская и китайская модели рынков труда.
12. Особенности российской модели рынка труда.
13. Результаты формирования рынка труда в России.
14. Основные направления маркетинга персонала.
15. Основные этапы маркетинговой деятельности.

Критерии оценивания устного опроса:

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) – 86-100% от максимального количества баллов (100 баллов);

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия.

Задачи

1. В 2006 г. общий коэффициент рождаемости в городских поселениях области составил 15%, а в сельской местности – 20%. При этом 38% населения области проживало в сельской местности. По прогнозу в 2007 году доля городского населения области увеличится на 6%, коэффициент рождаемости в сельской местности уменьшится на 5%, а в городских поселениях – на 8%. Как изменится общий коэффициент рождаемости в 2007 году по сравнению с 2006 годом.
2. Население области на 01.01.2007. составило 500 тыс. чел., а на 01.01.2008 – 480 тыс. чел. Определить коэффициенты естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7%, а коэффициент выезда – 10%.
3. Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, 10 тыс. чел. перешли на инвалидность 1-ой и 2-й группы из состава тру-

довых ресурсов, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило 25 тыс. чел. Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года.

4. Определить величину трудовых ресурсов на 1.01.2008 г., если за 2007 год имеем следующие данные:

- а) численность населения трудоспособного возраста на 1.01.2007 г. составляла 90 млн.чел.,
- б) численность умерших в течение 2007 года трудоспособного возраста- 0,2 млн. чел.,
- в) численность молодежи, достигшей в 2007 году трудоспособного возраста- 2 млн. чел.,
- г) численность лиц, достигших пенсионного возраста в 2007 году-1,6 млн. чел.

5. Имеются следующие данные о населении США в 2005 г. (тыс. чел.)

Общая численность населения 272832

В т.ч. женщин 139340

Численность экономически активного населения, 139368

В т.ч. мужчин 74512

Численность занятых в нар.хоз. 133488

В том числе женщин 62042

Определить: общую численность безработных женщин и мужчин; коэффициенты занятости и безработицы для всего населения и для экономически активного населения.

6. Определить долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известно:

численность населения на начало года – 500 тыс.чел.;

среднегодовая численность населения – 530 тыс.чел.;

общий коэффициент рождаемости – 12‰;

общий коэффициент смертности – 9‰.

7. Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в рабочий возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали работать (в течение года); 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1-й и 2-й групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо механического движения трудовых ресурсов в республике за год составило + 25 тыс. чел. Определить изменения в численности трудовых ресурсов республики за год и численность их на конец года.

Критерии оценивания решения задач

оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Третий этап (высокий уровень)

ВЛАДЕТЬ навыками анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе

знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения; навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению.

Вопросы для устного опроса

1. Основные теоретические модели рынка труда :монетаристский подход.
2. Предложение труда: понятие, основные факторы, влияющие на предложение труда.
3. Предложение труда различных социально-демографических групп.
4. Пассивная и активная политика на рынке труда
5. Рынки труда зарубежных стран: американская и японская модели рынков труда.
6. Формы и виды занятости.
7. Социально-демографические группы в сфере занятости
8. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.
9. Целевой маркетинг.
10. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
11. Коммуникационная функция маркетинга персонала.
12. Сегментирование рынка труда.Основные критерии сегментирования рынка труда.
13. Методы определения количественной потребности в персонале.
14. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
15. Мотивация персонала. Разработка мотивационных систем (стимулирование сбыта: бенефиты, бонусы, конкурсы, вознаграждение за качественное обслуживание клиента).

Критерии оценивания устного опроса:

– результат, содержащий полный правильный ответ, полностью соответствующий требованиям критерия (ответ полный и правильный на основании изученных теорий; материал изложен в определенной логической последовательности, литературным языком; ответ самостоятельный) –86-100% от максимального количество баллов (100 баллов);

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий незначительные неточности (ответ достаточно полный и правильный на основании изученных материалов; материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены две-три несущественные ошибки), 68-85% от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ или ответ, содержащий значительные неточности (при ответе допущена существенная ошибка, или в ответе содержится 30-60% необходимых сведений, ответ несвязный) – 51-67 % от максимального количества баллов;

– результат, содержащий неполный правильный ответ (степень полноты ответа – менее 30%), неправильный ответ (ответ не по существу задания) или отсутствие ответа, т.е. ответ, не соответствующий полностью требованиям критерия.

Задачи

1. Численность населения на начало года составила 2000 тыс. чел., а на конец года – 2040 тыс. чел. В течение года родилось 40,4 тыс. чел., умерло- 20,2 тыс. чел., число прибывших за год равно 35 тыс. чел. Среднегодовой коэффициент безработицы составил 2% от общей численности населения и 4% от численности экономически активного населения. Определить: а) показатели естественного и механического движения населения; б) численность занятых, безработных и экономически активного населения; в) коэффициенты занятости для экономически активного и всего населения.

2. Население республики в 2006 г. составляло 4 млн. чел., из которых 1,5 млн. чел. проживали в городах, а остальные - в сельской местности. Коэффициент смертности городского населения был равен 9‰, а коэффициент смертности сельского населения был на 30% больше. По прогнозу в 2008 г. численность городского населения увеличится на 0,3 млн. чел., а численность сельского населения уменьшится на 0,5 млн. чел. При этом предполагается, что коэффициент смертности городского населения сократится по сравнению с 2006 г. на 6%, а коэффициент смертности сельского населения возрастет на 15%. Как изменится коэффициент смертности в целом по республике в 2008 г. по сравнению с 2006 г.?

3. Определить величину трудовых ресурсов на 1.01.2008 г., если за 2007 год имеем следующие данные:

- а) численность населения трудоспособного возраста на 1.01.2007 г. составляла 90 млн. чел.,
- б) численность умерших в течение 2007 года трудоспособного возраста - 0,2 млн. чел.,
- в) численность молодежи, достигшей в 2007 году трудоспособного возраста - 2 млн. чел.,
- г) численность лиц, достигших пенсионного возраста в 2007 году - 1,6 млн. чел.

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

численность трудоспособного населения в рабочем возрасте на начало периода составляет 1000000 чел., а количество работающих пенсионеров по старости - 40000 чел.; в течение периода предполагаются такие изменения в составе трудоспособного населения района: а) в рабочий возраст войдет 250000 чел.; б) из других районов прибудет 90000 чел. в рабочем возрасте; в) в общественное производство намечается вовлечь дополнительно 20000 пенсионеров по старости, г) прогнозируется, что 200000 чел. выбудет за пределы рабочего возраста в связи с переходом на пенсию, инвалидностью и смертью; д) 15000 работающих пенсионеров по старости прекратят работу; е) в другие области уедет 75000 чел. в рабочем возрасте.

5. Определить численность экономически активного населения и его удельный вес в численности трудовых ресурсов и численности населения региона старше 15 лет, используя данные и результаты решения задания 14, если известно:

численность учащихся дневных общеобразовательных школ в возрасте 16-17 лет составляет в регионе 34000 чел;

численность студентов и аспирантов очной формы обучения составляет в регионе 22000 чел; 10% трудоспособных женщин и 2% трудоспособных мужчин рабочего возраста, проживающих в регионе, заняты ведением домашнего хозяйства и уходом за больными, престарелыми и инвалидами.

Критерии оценивания решения задач

оценка «отлично»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, последовательное, грамотное, с теоретическими обоснованиями (в том числе из лекционного курса); ответы на дополнительные вопросы верные, чёткие.

- оценка «хорошо»: ответ на вопросы задачи дан правильно. Объяснение хода её решения подробное, но недостаточно логичное, с единичными ошибками в деталях, некоторыми затруднениями в теоретическом обосновании (в том числе из лекционного материала); ответы на дополнительные вопросы верные, но недостаточно чёткие.

- оценка «удовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны правильно. Объяснение хода её решения недостаточно полное, непоследовательное, с ошибками, слабым теоретическим обоснованием (в том числе лекционным материалом); ответы на дополнительные вопросы недостаточно четкие, с ошибками в деталях.

- оценка «неудовлетворительно»: ответы на вопросы задачи даны неправильно. Объяснение хода её решения дано неполное, непоследовательное, с грубыми ошибками, без теоретического обоснования; ответы на дополнительные вопросы неправильные (отсутствуют).

Тестовые задания для итогового тестирования

1. Субъектами рынка труда являются:

- труд, капитал, природные ресурсы, предпринимательские способности
- спрос на труд и предложение труда
- наемные работники и их объединения, работодатели и их объединения, государство, посреднические организации на рынке труда

2. Структура рынка труда включает следующие элементы:

- спрос на труд и предложение труда; цена труда; конкуренция
- субъекты рынка труда; спрос на труд и предложение труда; цена труда; конкуренция; инфраструктура рынка труда
- субъекты рынка труда; инфраструктура рынка труда; государственное управление рынком труда

3. Объект сделки на рынке труда – это:

- цена труда и ее колебания в течение определенного периода;
- наемные работники;
- право использования рабочей силы определенного качества, на определенных условиях, в течение определенного периода времени

4. На рынке труда происходит конкуренция:

- между работниками и работодателями (выступают как конкурирующие группы);
- между работниками за более выгодные условия найма;
- между работниками за более выгодные условия найма;
- между работодателями за более эффективных и квалифицированных работников

5. Модель совершенной конкуренции на рынке труда предполагает:

- большое количество фирм, конкурирующих за наем работников на одинаковые рабочие места;
- ограниченное количество фирм, конкурирующих за наем работников на разные рабочие места;
- большое количество работников, имеющих одинаковую квалификацию и независимо друг от друга предлагающих свои услуги работодателям;
- наличие мощного профсоюза, объединяющего работников разных профессий

6. Модель совершенной конкуренции на рынке труда предполагает:

- невозможность влияния на ставку заработной платы со стороны фирм или работников;
- возможность контроля за уровнем ставки заработной платы со стороны фирм или работников;
- совершенную мобильность работников между рабочими местами;
- ограниченную мобильность работников между рабочими местами;

7. На рынке труда для отдельной фирмы в условиях совершенной конкуренции:

- спрос на труд совершенно эластичен по цене – может изменяться бесконечно при неизменной ставке заработной платы;
- спрос на труд совершенно неэластичен по цене – остается неизменным при любой ставке заработной платы;
- предложение труда совершенно эластично по цене – может изменяться бесконечно при неизменной ставке заработной платы;
- предложение труда совершенно неэластично по цене – остается неизменным при любой ставке заработной платы.

8. В краткосрочном периоде, в условиях совершенной конкуренции, если спрос на труд растет за счет неценовых факторов, чтобы привлечь на рынок труда необхо-

димое количество рабочей силы и восстановить равновесие при новом, более высоком уровне занятости:

- ставка заработной платы должна снизиться;
- ставка заработной платы должна возрасти;
- необходимогосударственноевмешательство;
- необходимо замещение труда более производительной техникой.

9. В условиях совершенной конкуренции на рынке труда в долгосрочном периоде:

- предложение труда и спрос на труд становятся более эластичными по цене труда, чем в краткосрочном периоде;
- предложение труда и спрос на труд становятся менее эластичными по цене труда, чем в краткосрочном периоде;
- эластичность спроса на труд и предложения труда по сравнению с краткосрочным периодом не изменяются.

10. Уровень занятости и равновесная ставка заработной платы на локальном рынке труда:

- зависят от его внутренней конъюнктуры;
- зависят от конъюнктуры всех прочих локальных рынков труда;
- зависят от его внутренней конъюнктуры и от конъюнктуры на локальных рынках труда, с которыми данный рынок связан мобильными потоками рабочей силы.

11. В условиях неравновесного рынка труда уровень занятости определяется:

- Спросом на труд;
- Предложением труда;
- большей из двух величин: спрос на труд и предложение труда;
- меньшей из двух величин: спрос на труд и предложение труда.

12. К восстановлению равновесия на рынке труда ведет:

- Установление минимума заработной платы;
- увеличение гибкости заработной платы и мобильности рабочей силы;
- повышение ставки заработной платы.

13. Теории эффективной заработной платы объясняют:

- причины, по которым работодатель не снижает заработную плату при избыточном предложении труда;
- причины, по которым профсоюзы требуют повышения заработной платы; причины, по которым работодатель стремится сократить гарантированную часть заработной платы.

14. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынка труда осуществляется через:

- Совокупный рынок труда;
- Текущий рынок труда;
- Скрытый рынок труда;
- Официальный рынок труда.

15. Основные модели рынка труда – это:

- внешний и внутренний рынок труда;
- неразвитый, теневой, регулируемый, организованный рынок труда;
- первичный и вторичный рынок труда.

16. Теневой рынок труда – это:

- функционирующий в рамках теневой экономики, с нарушениями трудового, миграционного, налогового законодательства
- неучтенные службой занятости вакансии и лица, ищущие работу
- то же, что и неразвитый рынок труда.

17. Организованный рынок труда – это:

- рынок, где заработная плата устанавливается строго в соответствии с решениями центральных государственных органов, они же жестко регламентируют и прочие условия найма;
- рынок в условиях развитой системы социальных гарантий занятости и социальной защиты при безработице;
- любой не теневой рынок труда.

18. Сегменты рынка труда – это:

- региональные, отраслевые, профессиональные рынки труда;
- вторичный и первичный рынок труда;
- относительно независимые его части с ограниченной мобильностью рабочей силы между ними; региональные, отраслевые, профессиональные рынки труда; вторичный и первичный рынок труда.

19. Причины сегментации рынка труда:

- различия техника и технология производства, неравномерность научно-технического прогресса в отраслях экономики, неравные возможности людей в получении образования;
- различия в личных качествах работников, их информированности, готовности сменить место работы;
- неравномерность распределения трудовых ресурсов по территории страны, различия в природно-климатических условиях и запасах естественных ресурсов.

20. Первичный рынок труда – это:

- рынок труда лиц, впервые ищущих работу или желающих приступить к ней после длительного перерыва;
- рынок рабочих мест, где обращается высококвалифицированная рабочая сила;
- рынок труда молодежи.

21. Что характеризует рабочие места вторичного рынка труда?

- Высокие требования к квалификации и заработная плата, стабильная занятость;
- невысокие требования к квалификации и заработной плате, нестабильная занятость;
- высокие требования к квалификации и заработной плате, но нестабильная занятость.

22. Открытый рынок труда - это:

- все нуждающиеся в работе и существующие вакансии;
- официально зарегистрированные в службе занятости существующие вакансии;
- вакансии и работники ищущие работу на вторичном рынке труда.

23. Скрытый рынок труда - это:

- работники, ищущие работу и существующие вакансии;
- официально зарегистрированные в службе занятости существующие вакансии;
- занятые в официальном секторе, но используемые неполное рабочее время или находящиеся в отпусках без сохранения содержания работники, а также опасющиеся потерять или желающие сменить работу.

24. Формальный рынок труда - это:

- работники, занятые в официально зарегистрированных организациях и официально зарегистрированные индивидуальные предприниматели;
- работники, занятые в официально зарегистрированных организациях;
- формально занятые в официальном секторе, но используемые неполное рабочее время или находящиеся в отпусках без сохранения содержания работники

25. Неформальный рынок труда - это:

- работники, занятые без официального оформления как в официально зарегистрированных, так и незарегистрированных организациях и индивидуальная незарегистрированная занятость;

- работники, занятые в официально незарегистрированных организациях и индивидуальная незарегистрированная занятость;
 - формально занятые в официальном секторе, но используемых неполное рабочее время или находящихся в отпусках без сохранения содержания работники.
- 26. Международный рынок труда охватывает:**
- работников транснациональных корпораций и международных организаций;
 - рабочую силу из развивающихся стран и беженцев;
 - работников транснациональных корпораций и международных организаций, рабочую силу из развивающихся стран, беженцев.
- 27. Можно ли рассматривать в качестве отдельных сегментов рынка труда рынок труда молодежи, рынок труда женщин, рынок труда лиц пожилого возраста?**
- Да;
 - нет.
- 28. Гибкость рынка труда – это:**
- изменчивость спроса на труд и предложения труда;
 - способность рынка труда заполнять открывшиеся вакансии;
 - способность рынка труда быстро приспосабливаться к изменяющимся экономическим условиям, восстанавливая рыночное равновесие;
 - неопределенность ситуации на рынке труда.
- 29. Гибкость рынка труда может быть:**
- количественной и функциональной;
 - количественной и качественной;
 - частной и общей.
- 30. Функциональная гибкость рынка труда обеспечивается:**
- мерами бюджетно-налоговой и денежно-кредитной политики;
 - изменением числа занятых и применением гибких систем заработной платы;
 - применением нестандартных форм занятости и нестандартных режимов рабочего времени.
- 31. Если равновесие на рынке труда восстанавливается за счет изменения числа занятых или уровня заработной платы, - это проявление:**
- Функциональной гибкости рынка труда;
 - Количественной гибкости рынка труда;
 - Общей гибкости рынка труда.
- 32. Что из перечисленного ниже способствует повышению гибкости рынка труда?**
- Содействие территориальной и профессиональной мобильности рабочей силы;
 - жесткая фиксация уровня заработной платы в долгосрочный трудовых договорах;
 - стандартизация режимов рабочего времени
 - применение временной и надомной занятости, лизинга персонала.
- 33. В простой модели рынка труда при увеличении производительности труда спрос на труд:**
- возрастает;
 - сокращается;
 - спрос на труд не зависит от изменения его производительности.
- 34. В простой модели рынка труда с ростом спроса на выпускаемую продукцию:**
- спрос на труд будет снижаться, как следствие роста цен на производимую продукцию;
 - спрос на труд будет снижаться, как следствие снижения цен на производимую продукцию;
 - спрос на труд будет повышаться, как следствие роста цен на производимую продукцию;
 - спрос на труд будет повышаться, как следствие снижения цен на производимую продукцию.
- 35. Эластичность спроса на труд по цене:**

- не зависит от спроса на производимую продукцию и определяется ставкой заработной платы;
- тем ниже, чем выше эластичность спроса по цене на производимую продукцию;
- тем выше, чем выше эластичность спроса по цене на производимую продукцию;
- зависимость эластичности спроса на труд по цене от спроса на выпускаемую продукцию может быть и прямой, и обратной.

36. Резервная заработная плата – это:

- минимальная заработная плата, при которой человек откажется хотя бы от часа досуга в пользу часа работы;
- заработная плата последнего принятого работника;
- заработная плата до вычета налогов.

37. Что показывает эффект замещения в индивидуальном предложении труда?

- При высоких ставках заработной платы работник имеет возможность увеличить свободное время, сокращая время работы;
- при повышении ставки заработной платы работник замещает свободное время рабочим, увеличивая индивидуальное предложение труда;
- предприниматель замещает труд другими факторами производства.

38. Что показывает эффект дохода в индивидуальном предложении труда?

- При высоких ставках заработной платы работник сокращает предложение труда (время работы), увеличивая свободное время;
- при повышении ставки заработной платы работник замещает свободное время рабочим;
- при повышении ставки заработной платы нетрудовые доходы сокращаются.

39. При росте ставки заработной платы:

- эффект замещения ведет к увеличению индивидуального предложения труда;
- эффект замещения ведет к снижению индивидуального предложения труда;
- эффект дохода ведет к увеличению индивидуального предложения труда;
- эффект дохода ведет к сокращению индивидуального предложения труда.

40. В соответствии с теорией реального экономического цикла к увеличению предложения труда ведет:

- повышение ставок заработной платы;
- повышение ставок заработной платы и ставки процента;
- повышение ставок заработной платы и снижение ставки процента;
- снижение ставок заработной платы и ставки процента.

41. В соответствии с теорией реального экономического цикла периоды работы индивида могут чередоваться с периодами его добровольного выбытия из состава рабочей силы вследствие:

- семейных обстоятельств;
- колебаний уровня резервной ставки заработной платы;
- роста уровня безработицы.

42. Для привлечения дополнительных часов труда работодателю может быть выгоднее повышенная оплата сверхурочной работы, чем повышение ставок заработной платы для найма дополнительных работников:

- да;
- нет.

43. Предложение труда:

- сокращается вследствие действия эффекта отчаявшегося работника и возрастает вследствие действия эффекта дополнительного работника;
- возрастает вследствие действия эффекта отчаявшегося работника и сокращается вследствие действия эффекта дополнительного работника;
- сокращается вследствие действия как эффекта отчаявшегося работника, так и эффекта дополнительного работника;

- возрастает вследствие действия как эффекта отчаявшегося работника, так и эффекта дополнительного работника.

44. В период застойной безработицы часть безработных прекращает поиск попытки найти работу. Это эффект:

- отчаявшегося работника;
- дополнительного работника;
- масштаба;
- замещения.

45. При утрате работы кормильцем в семье к поискам работы (доходного занятия) для себя, помимо него, приступают и члены его семьи. Это эффект:

- отчаявшегося работника;
- дополнительного работника;
- масштаба;
- замещения.

46. Занятость как социально-экономическая категория - это:

- трудовая деятельность граждан;
- комплекс социально-экономических отношений по поводу включения населения в трудовую деятельность;
- любая деятельность, приносящая доход;
- комплекс мер по регулированию рынка труда.

47. Занятость как юридическая категория – это:

- комплекс социально-экономических отношений по поводу включения населения в трудовую деятельность;
- деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и, как правило, приносящая им заработок (трудовой доход);
- любая деятельность, приносящая доход.

48. Занятость населения в РФ для граждан является:

- обязательной;
- добровольной;
- вынужденной;
- принудительной.

49. По статусу в занятости выделяют:

- занятых и безработных;
- полнозанятых, неполнозанятых, вторичнозанятых;
- работающих по найму, работающих не по найму, безработных;
- работающих, учащихся, добровольнонезанятых.

50. Выберите наиболее полную характеристику стандартной занятости:

- полная нагрузка в течение дня, недели, месяца;
- нагрузка на определенный срок; полная нагрузка в течение дня, недели, месяца;
- работа надому;
- работа у предпринимателя, приносящая работнику, доход, обеспечивающий достойную жизнь.
- работа у предпринимателя, приносящая работнику, доход, обеспечивающий достойную жизнь; полная нагрузка в течение дня, недели, месяца.

51. К samozанятости относится занятость:

- в государственных структурах управления;
- зарегистрированная предпринимательская деятельность;
- у работодателя без заключения трудового договора.

52. К общественным работам относят:

- занятость в негосударственном секторе экономики;
- работу в общественных организациях;

- временную занятость в период безработицы;
- теневоюзанятость.

53. Отметьте категории населения, из перечисленных ниже, относящиеся к занятым:

- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- инвалиды 1 и 2 групп;
- работающие по трудовому договору на условиях неполного рабочего времени;
- временно отсутствующие на работе в связи с болезнью;

54. Работник устраивается на работу без заключения трудового договора. Работа осуществляется в производственном помещении работодателя, продолжительность рабочего дня – 10 часов. Этоформа занятости:

- вторичная;
- стандартная;
- тeneвая;
- полная.

55. Работник устраивается на дополнительную работу с заключением трудового договора. Этаформа занятости называется:

- стандартная;
- вторичная;
- тeneвая;
- полная.

56. Работник устраивается на сезонную работу с заключением трудового договора. Этаформа занятости называется:

- стандартная;
- временная;
- неполная;
- тeneвая.

57. Работник вынужден устроиться на работу с неполным рабочим днем с заключением трудового договора. Этаформа занятости называется:

- стандартная;
- временная;
- неполная;
- тeneвая.

58. К функциям федеральной службы по труду и занятости относятся:

- содействие в поиске подходящей работы и заполнении свободных вакансий;
- снижение налогов для малого бизнеса, создание новых постоянных рабочих мест;
- организация переподготовки безработных, осуществление социальных выплат безработным;
- содействиесамозанятости.

59. Источниками финансирования мероприятий, проводимых федеральной службой по труду и занятости в РФ, являются:

- бюджетывсехуровней;
- отчисления работодателей в фонд занятости;
- страховые взносыработников.

60. Снижение налогов для малого бизнеса, предоставление ему льготных условий кредитования - это:

- прямоерегулированиезанятости;
- косвенноеэкономическоеерегулированиезанятости;

- правовое регулирование занятости.

61. Предупреждать массовую и сокращать длительную безработицу на рынке труда – это функция:

- профессиональных союзов;
- государства;
- объединений предпринимателей;
- бирж труда.

62. Федеральная служба по труду и занятости работает с организациями по принципу:

- платности – оплата за каждого подходящего работника;
- частичной оплаты – оплата услуг и работником и работодателем;
- добровольной оплаты - оплата за каждого подходящего работника по договору;
- бесплатности – бесплатное предоставление комплекса услуг.

63. Социальные выплаты безработным гражданам осуществляют:

- государственные службы занятости;
- негосударственные службы занятости;
- государственные и негосударственные службы занятости;
- профессиональные союзы;
- объединения предпринимателей.

64. Чем из перечисленного ниже занимаются негосударственные службы занятости:

- помощью работодателям в подборе подходящего работника;
- содействием в трудоустройстве, помощью работодателям в подборе подходящего работника;
- организацией общественных работ, выплатой пособий по безработице, продажей информации о рабочих местах, помощью работодателям в подборе подходящего работника.

65. К «кейнсианскому» типу безработицы относятся:

- фрикционная и циклическая безработица;
- структурная и циклическая безработица;
- фрикционная, структурная, циклическая безработица;
- циклическая безработица.

66. Все методы распределения безработицы по типам определяют кейнсианскую составляющую безработицы как разницу:

- между фактически наблюдаемым уровнем безработицы и ее классической составляющей;
- между циклической и структурной безработицей;
- между классической и циклической безработицей;
- между циклической безработицей и ее естественным уровнем.

67. Естественный уровень безработицы – это устойчивый на протяжении длительного периода уровень:

- фрикционной безработицы;
- структурной безработицы;
- циклической безработицы;
- фрикционной и структурной безработицы;
- фрикционной, структурной и циклической безработицы.

68. Естественный уровень безработицы соответствует полной занятости:

- да;

- нет.

69. Верно ли утверждение: «с развитием экономики естественный уровень безработицы имеет тенденцию к повышению»?

- Да;
- нет.

70. Может ли фрикционная безработица иметь застойную форму?

- Да;
- нет.

71. К скрытой безработице относятся:

- находящиеся в вынужденном отпуске и вынужденные работать неполное рабочее время;
- отчаявшиеся в поисках работы;
- лица, скрывающие, что они безработные;
- находящиеся в вынужденном отпуске и вынужденные работать неполное рабочее время; отчаявшиеся в поисках работы.

72. Может ли продолжительность безработицы у отдельных групп безработных быть выше, чем средняя продолжительность безработицы?

- Да;
- нет.

73. Службой по труду и занятости безработными признаются:

- лица от 16 лет и старше, которые: не имеют работы (доходного занятия в сфере оплачиваемой занятости); способны работать; активно ищут работу в течение последних четырех недель; готовы приступить к работе;
- трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка (трудового дохода), проживающие на территории Российской Федерации, зарегистрированные в службе занятости по месту жительства в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней;
- все обратившиеся за помощью в трудоустройстве.

74. Кто из перечисленных категорий не может быть признан безработным?

- Лица не достигшие 16-летнего возраста;
- лица, получающие пенсию по старости;
- впервые ищущие работу;
- уволившиеся с работы по собственному желанию.

75. Решение о назначении пособия по безработице принимается:

- в момент обращения в службу занятости;
- одновременно с решением о признании гражданина безработным;
- через месяц после признания гражданина безработным.

Критерии оценивания тестового задания:

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Процент правильных ответов Оценка

86 – 100% *От 64 до 75 и/или «отлично»*

68 – 85 % *От 51 до 63 баллов и/или «хорошо»*

51 – 67 % *От 38 до 50 баллов и/или «удовлетворительно»*

менее 51 % *От 0 до 37 баллов и/или «неудовлетворительно»*

Перечень вопросов к экзамену

1. Рабочая сила: понятие, формы существования, количественная определенность.
2. Воспроизводство рабочей силы. Особенности рабочей силы как товара.
3. Трудовые ресурсы. Экономически активное население.
4. Баланс трудовых ресурсов. Движение трудовых ресурсов.
5. Формирование трудовых ресурсов.
6. Использование трудовых ресурсов.
7. Трудовой потенциал.
8. Оценка трудового потенциала. Методы количественной оценки.
9. Оценка трудового потенциала. Качественные показатели.
10. Сущность миграции трудовых ресурсов.
11. Функции миграции.
12. Причины миграции.
13. Тенденции и закономерности миграции.
14. Сущность миграционной политики
15. Федеральная миграционная служба
16. Сущность рынка труда
17. Структура рынка труда.
18. Сегментация рынков труда
19. Гибкость рынков труда.
20. Основные элементы механизма функционирования рынка труда.
21. Основные теоретические модели рынка труда: кейнсианство.
22. Основные теоретические модели рынка труда :монетаристский подход.
23. Предложение труда: понятие, основные факторы, влияющие на предложение труда.
24. Предложение труда различных социально-демографических групп.
25. Спрос на рабочую силу.
26. Физическое рабочее место. Экономическое рабочее место.
27. Выбор стратегии регулирования рынка труда.
28. Пассивная и активная политика на рынке труда
29. Рынки труда зарубежных стран: американская и японская модели рынков труда.
30. Рынки труда зарубежных стран: шведская и китайская модели рынков труда.
31. Особенности российской модели рынка труда.
32. Результаты формирования рынка труда в России.
33. Социально-экономическая сущность занятости. Концепция занятости.
34. Занятость: понятие, основные показатели занятости.
35. Формы и виды занятости.
36. Социально-демографические группы в сфере занятости
37. Государственная служба занятости
38. Понятие безработицы.
39. Типы безработицы: фрикционная и сезонная безработица.
40. Типы безработицы: структурная и циклическая безработица.
41. Типы безработицы: институциональная и скрытая безработица.
42. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодолении безработицы
43. Сущность и содержание понятия «маркетинг персонала».
44. Маркетинг персонала и его цели
45. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал-маркетинг
46. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.
47. Целевой маркетинг.
48. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
49. Маркетинг персонала-микс.
50. Основные этапы развития маркетинга персонала.

51. Основные теории маркетинга персонала.
52. Современные концепции маркетинга персонала.
53. Функции маркетинга персонала: традиционный и рыночный подходы.
54. Разработка качественных требований к персоналу.
55. Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.
56. Исследование внешней и внутренней среды организации.
57. Исследование рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда.
58. Инфраструктура рынка труда.
59. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала.
60. Коммуникационная функция маркетинга персонала.
61. Сегментирование рынка труда. Основные критерии сегментирования рынка труда.
62. Основные направления маркетинга персонала.
63. Основные этапы маркетинговой деятельности.
64. Анализ конкурентов на рынке труда.
65. Анализ партнеров на рынке труда.
66. Определение количественной и качественной потребности в персонале.
67. Методы определения количественной потребности в персонале.
68. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
69. Внешние и внутренние источники покрытия потребности в персонале
70. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
71. Этапы оценки потребности в персонале
72. Реклама и PR-технологии в системе кадрового маркетинга.
73. Организация подбора персонала. Формирование привлекательного «рабочего места».
74. Определение и описание кадровых потребностей (продуктовая концепция) и возможностей (SWOT).
75. Определение стратегии, тактик и источников привлечения ресурсов (анализ временных, денежных затрат, получаемого качества; использование матриц приоритетности
76. Активный поиск: технологии переманивания («партизанский» маркетинг).
77. Пассивный поиск: составление объявления о вакансии, выбор канала рекламы и анализ его эффективности, участие в ярмарках вакансий.
78. Проведение собеседований, комплексной оценки кандидатов (маркетинговые исследования).
79. Мотивация персонала. Разработка мотивационных систем (стимулирование сбыта: бенефиты, бонусы, конкурсы, вознаграждение за качественное обслуживание клиента).
80. Использование методологии маркетинговых исследований, «партизанский» маркетинг.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;
- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вывод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;
- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих

вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются устный опрос, тестирование, ситуационные задачи.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в устной или письменной форме по утвержденным билетам. Каждый билет содержит по два вопроса, и третьего, вопроса или задачи, или практического задания.

Первый вопрос в экзаменационном билете – вопрос для оценки уровня обученности «знать», в котором очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины.

Второй вопрос для оценки уровня обученности «знать» и «уметь», который позволяет оценить не только знания по дисциплине, но и умения ими пользоваться при решении стандартных типовых задач.

Третий вопрос (задача/задание) для оценки уровня обученности «владеть», содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того, чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая имеющиеся знания.

По итогам сдачи экзамена выставляется оценка.

Критерии оценки знаний обучающихся на экзамене:

- оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обладает глубокими и прочными знаниями программного материала; при ответе на все вопросы билета продемонстрировал исчерпывающее, последовательное и логически стройное изложение; правильно сформулировал понятия и закономерности по вопросам; использовал примеры из дополнительной литературы и практики; сделал вывод по излагаемому материалу;

- оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся обладает достаточно полным знанием программного материала; его ответ представляет грамотное изложение учебного материала по существу; отсутствуют существенные неточности в формулировании понятий; правильно применены теоретические положения, подтвержденные примерами; сделан вы-

вод; два первых вопроса билета освещены полностью, а третий доводится до логического завершения после наводящих вопросов преподавателя;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся имеет общие знания основного материала без усвоения некоторых существенных положений; формулирует основные понятия с некоторой неточностью; затрудняется в приведении примеров, подтверждающих теоретические положения; все вопросы билета начаты и при помощи наводящих вопросов преподавателя доводятся до конца;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не знает значительную часть программного материала; допустил существенные ошибки в процессе изложения; не умеет выделить главное и сделать вывод; приводит ошибочные определения; ни один вопрос билета не рассмотрен до конца, даже при помощи наводящих вопросов преподавателя.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: рубежный рейтинг, творческий рейтинг, рейтинг личностных качеств, рейтинг сформированности прикладных практических требований, промежуточная аттестация.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| Рейтинги | Характеристика рейтингов | Максимум баллов |
|---|---|------------------------|
| Рубежный | Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля. | 60 |
| Творческий | Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины. | 5 |
| Рейтинг личностных качеств | Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.) | 10 |
| Рейтинг сформированности прикладных практических требований | Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено». | + |
| Промежуточная аттестация | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 25 |
| Итоговый рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов | 100 |

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации (экзамена).

Рубежный рейтинг – результат текущего контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изу-

чения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устный опрос, тестирование.

Промежуточная аттестация – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи вопросы к экзамену, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

Рейтинг личностных качеств – оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований – оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

По дисциплине с экзаменом необходимо использовать следующую шкалу пересчета суммарного количества набранных баллов в четырехбалльную систему:

| | | | |
|---------------------|-------------------|----------------|-----------------|
| Неудовлетворительно | Удовлетворительно | Хорошо | Отлично |
| менее 51 балла | 51-67 баллов | 67,1-85 баллов | 85,1-100 баллов |