

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 14.07.2021 12:38:03

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d898ba66255894f2084f13a1351fac

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

«Утверждаю»

Декан экономического факультета

к.э.н., доцент

уч. степень, уч. звание

подпись

Ю. А. Китаев

Ф.И.О.

« 20 »

2021 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
РЫНОК ТРУДА И МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – Управление персоналом

Квалификация – бакалавр

Год начала подготовки – 2021

Майский, 2021

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. №955;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г., № 301.

Составитель: кандидат экон. наук, доцент кафедры экономики Золотарёв С.Н.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики

« 19 » июня 2021 г., протокол № 13

И.о. зав. кафедрой Голованёва Е.А.

Руководитель основной профессиональной

образовательной программы



Чугай Д.Ю.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель освоения обучающимися дисциплины «Рынок труда и маркетинг персонала» - 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. Задачи дисциплины:

- 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.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (ОПОП)

2.1. Цикл (раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина «Рынок труда и маркетинг персонала» относится к дисциплинам базовой части (Б1.О. 25) основной профессиональной образовательной программы.

2.1. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)	1. Основы управления персоналом организации и его социальным развитием
	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 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; ➤ 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><i>Владеть:</i></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.

Дисциплина «Рынок труда и маркетинг персонала» предназначена для ознакомления будущих бакалавров с базовыми понятиями, основополагающими принципами и методами маркетинговой деятельности на предприятии; определение особенностей управления персоналом в условиях рыночной экономики.

Дисциплина является предшествующей для изучения таких дисциплин (модулей) учебного плана, как «Управление персоналом организации, основы кадровой политики и кадрового планирования» (Б1.О.27) «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» (Б1.О.26).

III. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3 – Владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	знать: - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; - современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности. уметь: - организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия ; - создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия. владеть: - методами организации конструктивного социального взаимодействия; - способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц - 216 часов.

4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Очно-заочная
Формы обучения	3 курс	3 курс
Семестр (курс) изучения дисциплины	5 сем.	5 сем.
Общая трудоемкость, всего, час	216	216
<i>зачетные единицы</i>	6	6
1. Контактная работа	92,4	64,4
1.1 Контактная аудиторная работа (всего)	74,4	48,4
В том числе:		
Лекции (<i>Лек</i>)	36	20
Практические занятия (<i>Пр</i>)	36	26
Предэкзаменационные консультации (<i>Конс</i>)	2	2
1.2. Промежуточная аттестация	0,4	0,4
Экзамен (<i>КЭ</i>)	0,4	0,4
1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)	18	16
2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)	123,6	151,6
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала	30	30
Самостоятельная работа по подготовке к практическим занятиям	53,6	47
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	10	34,6
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	10	20
Подготовка к экзамену	20	20

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				Очно-заочная форма обучения			
	Всего	Лекции	Практ. занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	6	7	8	9	11
Модуль 1. «Рынок труда»	96	18	18	60	82	10	12	60
Тема 1. Понятие и сущность рынка труда	10	2	2	6	8	2	-	6
Тема 2. Механизм функционирования рынка труда	12	2	2	8	10	-	2	8
Тема 3. Предложение и спрос на рынке труда	12	2	2	8	10	2	2	6
Тема 4. Регулирование рынка труда	10	2	2	6	12	2	2	8
Тема 5. Российская модель рынка труда	12	2	2	8	10	2	-	8
Тема 6. Занятость населения	10	4	2	4	9	1	2	6
Тема 7. Безработица	12	2	2	8	11	1	2	8
Тема 8. Международная организация труда (МОТ)	12	2	2	8	6	-	-	6
<i>Итоговое занятие по темам модуля 1</i>	6	-	2	4	6	-	2	4
Модуль 2 «Маркетинг персонала»	99,6	18	18	63,6	115,6	10	14	91,6
Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами	14	2	2	10	11	2	2	7
Тема 2. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды	12	4	2	6	8	-	2	6
Тема 3. Оценка потребностей в персонале	10	2	2	6	10	2	2	6
Тема 4. Технология маркетинга персонала	10	2	2	6	12	2	-	10
Тема 5. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом	10	2	2	6	17	-	1	16
Тема 6. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала	10	2	2	6	16	1	1	14
Тема 7. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала	12	2	2	8	18	2	2	14
Тема 8. Эволюция маркетинга персонала	14	2	2	10	17,6	1	2	14,6
<i>Итоговое занятие по темам модуля 2</i>	7,6	-	2	5,6	6	-	2	4
Предэкзаменационные консультации	2				2			
Промежуточная аттестация	0,4				0,4			
Контактная аудиторная работа (всего)	74,4	36	36	-	48,4	20	26	-
Контактная внеаудиторная работа (всего)	18				16			
Самостоятельная работа (всего)	123,6				151,6			

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час							
	Очная форма обучения				Очно-заочная форма обучения			
	Всего	Лекции	Практ. занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практ. занятия	Самостоятельная работа
1	2	3	4	6	7	8	9	11
<i>Общая трудоемкость</i>	<i>216</i>				<i>216</i>			

4.3 Содержание дисциплины

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины
1
Модуль 1. «Рынок труда»
Тема 1. Понятие и сущность рынка труда
1.1. Сущность рынка труда
1.2. Структура рынка труда
1.3. Сегментация и гибкость рынков труда
Тема 2. Механизм функционирования рынка труда
2.1. Основные элементы механизма функционирования рынка труда
2.2. Основные теоретические модели рынка труда
Тема 3. Предложение и спрос на рынке труда
3.1. Предложение труда
3.2. Спрос на рабочую силу
3.3. Регулирование рынка труда
Тема 4. Регулирование рынка труда
4.1. Выбор стратегии регулирования рынка труда
4.2. Пассивная и активная политика на рынке труда
Тема 5. Российская модель рынка труда
5.1. Формирование Российской модели рынка труда
5.2. Основные характеристики Российской модели рынка труда
Тема 6. Занятость населения
6.1. Социально-экономическая сущность занятости. Концепция занятости
6.2. Формы и виды занятости
6.3. Показатели занятости.
6.4. Социально-демографические группы в сфере занятости
6.5. Государственная служба занятости
Тема 7. Безработица
7.1. Понятие и сущность безработицы
7.2. Характеристика основных типов безработицы
7.3. Показатели безработицы
Тема 8. Международная организация труда (МОТ)
8.1. Создание и развитие МОТ
8.2. Структура МОТ
8.3. Методы работы МОТ
<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>
Модуль 2. «Маркетинг персонала»
Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами
1.1. Понятие и определение «Маркетинга персонала»
1.2. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
1.3. Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов
Тема 2. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды

Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины	
1	
2.1. Принципы маркетинга персонала	
2.2. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.	
Тема 3. Оценка потребностей в персонале	
3.1. Этапы оценки потребности в персонале.	
3.2. Определение нормативов трудоемкости	
3.3. Определение количества временных и стоимостных ресурсов	
3.4. Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя.	
Тема 4. Технология маркетинга персонала	
4.1. Определение качественной и количественной потребности в персонале.	
4.2. Анализ внутреннего рынка рабочей силы организации	
4.3. Анализ внешнего (отраслевого и регионального) рынка труда.	
4.4. Разработка и внедрение совокупности мероприятий для формирования долгосрочной кадровой политики организации	
Тема 5. Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом	
5.1. Стратегический HR-менеджмент	
5.2. Проектирование структуры на основе задач маркетинговой стратегии	
5.3. Формирование привлекательного «рабочего места»	
5.4. Использование методологии маркетинговых исследований, «партизанский» маркетинг	
Тема 6. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала	
6.1. Составные части имиджа организации и факторы его формирования	
6.2. Способы оценки имиджа организации и использование результатов для позиционирования организации на рынке труда	
Тема 7. Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала	
7.1. Маркетинговые исследования и маркетинговая информация в области персонала	
7.2. Оценка эффективности каналов коммуникации в маркетинге персонала	
Тема 8. Эволюция маркетинга персонала	
8.1. Этапы развития маркетинга персонала	
8.2. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала	
8.3. Российская теория маркетинга персонала	
<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	
Экзамен	

V. 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 (очная форма обучения)

№ п/	Наименование модулей и разделов	Ф о р м и р у	Объем учебной работы	Форма контроля	К о л и	К о л и
------	---------------------------------	---------------	----------------------	----------------	---------	---------

п	дисциплины		Общая трудоемкость	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	знаний		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Всего по дисциплине		УК-3: УК-3.3	216	36	36	123,6	Экзамен	51	100
I. Рубежный рейтинг		УК-3: УК-3.3					Общая сумма баллов, набранная в ходе освоения дисциплины	31	60
Модуль 1. «Рынок труда»		УК-3: УК-3.3	96	18	18	60		15	30
1	Понятие и сущность рынка труда	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	4
2	Механизм функционирования рынка труда	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	2	4
3	Предложение и спрос на рынке труда	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	2	4
4	Регулирование рынка труда	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	4
5	Российская модель рынка труда	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	2	4
6	Занятость населения	УК-3: УК-3.3	10	4	2	4	Ситуационные задачи	2	4
7	Безработица	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Ситуационные задачи	1	2
8	Международная организация труда (МОТ)	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	1	2
9	<i>Итоговое занятие по модулю 1</i>	УК-3: УК-3.3	6	-	2	4	<i>Тестирование</i>	1	2
Модуль 2 «Маркетинг персонала»		УК-3: УК-3.3	99,6	18	18	63,6		16	30
1.	Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами	УК-3: УК-3.3	14	2	2	10	Устный опрос	2	4
2.	Маркетинг персонала: подходы к определению,	УК-3: УК-3.3	12	4	2	6	Устный опрос	2	4

	принципы, уровни и виды								
3.	Оценка потребностей в персонале	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Ситуационные задачи	2	4
4.	Технология маркетинга персонала	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	4
5	Применение технологий внутреннего маркетинга в процессах управления персоналом	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	3
6	Имидж организации и его использование в маркетинге персонала	УК-3: УК-3.3	10	2	2	6	Устный опрос	2	3
7	Информационная, коммуникативная и ценовая функции маркетинга персонала	УК-3: УК-3.3	12	2	2	8	Устный опрос	1	2
8	Эволюция маркетинга персонала	УК-3: УК-3.3	14	2	2	10	Устный опрос	1	2
9	<i>Итоговое занятие по модулю 2</i>	УК-3: УК-3.3	7,6	-	2	5,6	<i>Тестирование</i>	2	4
II. Творческий рейтинг		УК-3: УК-3.3					Оценка выполнения индивидуально-творческого задания	2	5
	<i>Подготовка реферата по теме предложенной преподавателем или выбранной самостоятельно.</i>	УК-3: УК-3.3	10	-		10	Реферат		
III. Рейтинг личностных качеств							Оценка личностных качеств обучающегося, проявленных при изучении дисциплины	3	10
IV. Промежуточная аттестация		УК-2: УК-2-1; ПК-1: ПК-1-3.					Тестирование	15	25

5.2. Оценка знаний обучающегося

5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Рубежный	Отражает работу обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые обучающийся получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения обучающимся 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
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 обучающегося осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

5.2.2. Критерии оценки знаний обучающегося на экзамене

На экзамене обучающийся 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 обучающийся, 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 обучающимся, 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 обучающийся, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу,

рекомендованную в программе; как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающимся, 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 обучающийся, 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 обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, 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 1)

VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О.Ю. Патласов. - 2. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 382 с. - ISBN 978-5-394-03584-5 : ~Б. ц.

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=1091509&id=358213>

2. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В.А. Скляревская. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018. - 304 с. - ISBN 978-5-394-02340-8: ~Б. ц.

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=1091565&id=358236>

6.2. Дополнительная литература

1. Михалкина, Е. В. Экономика труда : учебник / Е.В. Михалкина. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2018. - 276 с. - ISBN 978-5-369-01672-5. - ISBN 978-5-16-103927-4. - ISBN 978-5-16-012802-3 : ~Б. ц.

<http://znanium.com/catalog/document/?pid=949262&id=371076>

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 обучающихся 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 обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, которые вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом, решение задач по алгоритму и решение ситуационных задач. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.
Самостоятельная	Знакомство с электронной базой данных, основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубеж-

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
работа	<p>ные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др. Решение ситуационных задач по своему индивидуальному варианту, в которых обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.</p>
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, полученные навыки по решению ситуационных задач

6.3.2 Видеоматериалы

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

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

1. Министерство финансов России – Режим доступа: <https://www.minfin.ru>
2. Министерство сельского хозяйства РФ – Режим доступа: <http://www.mcx.ru/>
3. Федеральная служба государственной статистики – Режим доступа: www.gks.ru
4. Российская Академия наук: структура РАН; инновационная и научная деятельность; новости, объявления, пресса – Режим доступа: <http://www.ras.ru/>
5. Российская Научная Сеть: информационная система, нацеленная на доступ к научной, научно-популярной и образовательной информации – Режим доступа: <http://nature.web.ru/>
6. Научная электронная библиотека – Режим доступа: <http://www2.viniti.ru>
7. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека – Режим доступа: <http://www.cnsnb.ru/>
8. Российская государственная библиотека – Режим доступа: <http://www.rsl.ru>

9. Российское образование. Федеральный портал – Режим доступа: <http://www.edu.ru>
10. Электронно-библиотечная система (ЭБС) "AgriLib"– Режим доступа: <http://ebs.rgazu.ru>
11. ЭБС «ZNANIUM.COM» – Режим доступа: – Режим доступа: <http://znanium.com>
12. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/books>
13. Информационное правовое обеспечение «Гарант» (для учебного процесса) – Режим доступа: <http://www.garant.ru>
14. СПС Консультант Плюс: Версия Проф – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

Виды помещений	Оборудование и технические средства обучения
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 319	<p>Специализированная мебель на 50 посадочных мест, доска настенная, кафедра, рабочее место преподавателя.</p> <p>Состав оборудования рабочего места:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проектор EPSON Multi Media; - Экран Economy-P 200x200 (моторизированный); - Колонки Microlab; - Кронштейн, кабели коммутации; - ноутбук Lenovo. <p>Стенды наглядные 3 шт. «Бухгалтерский баланс», «План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности», «Герб бухгалтеров».</p>
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 222	<p>Специализированная мебель на 28 посадочных мест, столы, стулья, доска настенная, кафедра рабочее место преподавателя.</p> <p>Набор демонстрационного оборудования: ЖК-телевизор Hisense (диагональ 140 см), мини-ПК ASUS Mini Desktop PC E520, беспроводная клавиатура Logitech, беспроводная мышь Logitech, кронштейн, защитный сетевой ящик.</p>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и	Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный

<p>обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)</p>	<p>блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\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.) в количестве 10 единиц 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</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования № 219</p>	<p>Стол преподавательский – 3 шт., стол компьютерный – 1 шт., стул мягкий – 6 шт., шкаф стеллаж -3 шт., шкаф плат.двух дверный – 1 шт., шкаф книжный со стеклом – 1 шт., тумба – 2 шт., компьютер -1 шт., принтер – 1 шт., сейф – 1 шт., жалюзи-1шт</p>

7.2. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

<p>Виды специальных помещений</p>	<p>Оборудование и технические средства обучения</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 319</p>	<p>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</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 222</p>	<p>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</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ</p>	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №26 на передачу неисключительных прав от 26.12.2019. Срок действия лицензии-бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL</p>

(читальные залы библиотеки)	Acsmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019).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 Консультант-Плюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RNVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA
-----------------------------	--

7.3. Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная

- 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

VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект

лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

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

Год начала подготовки – 2021

Майский, 2021

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3 – Владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Первый этап (пороговой уровень)	знать: - основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; - современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности.	Модуль 1. «Рынок труда»	Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						Ситуационные задачи	
						тестирование	
			Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: - организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, развивая активность, самостоятельность, инициативность, творческие способности участников социального взаимодействия; - создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия	Модуль 1. «Рынок труда»	Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						Ситуационные задачи	
						тестирование	
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: - методами организации конструктивного социального взаимодействия; - способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников	Модуль 1. «Рынок труда»	Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						Ситуационные задачи	
						тестирование	
					Модуль 2. «Маркетинг персонала»	Устный опрос	итоговое тестирование, вопросы к экзамену
						Ситуационные задачи	
						тестирование	

--	--	--	--	--	--	--	--

1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, 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 компетентности</i>
		<i>неудовл.</i>	<i>удовл.</i>	<i>хорошо</i>	<i>отлично</i>
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.3 – Владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Не способен владеть приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Частично способен владеть приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Владеет способностью владеть приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)	Свободно владеет приемами эффективного социального взаимодействия в различных социальных группах (в зависимости от целей подготовки по возрастным особенностям, по этническому и религиозному признаку, по принадлежности к социальному классу)
	знать: основы организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных,	Допускает грубые ошибки в условиях применения основ организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; современных технологий взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфес-	Может изложить условия применения основ организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; современные технологии взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и	Знает сущность условий применения основ организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; современных технологий взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индиви-	Аргументировано использует условия применения основ организации социального взаимодействия, в т.ч. с учетом возрастных, гендерных особенностей; современных технологий взаимодействия, с учетом основных закономерностей возрастного и индиви-

	КОВ		его участников	его участников	его участников
--	-----	--	----------------	----------------	----------------

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): обучающийся помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

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 01.01.20__ составило 400 тыс. чел., а на 01.01.20__ – 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 20__ году составляет 15 промилле, причем 80% приходится на миграционные факторы. Численность трудовых ресурсов на 1.01.20__ г. - 1500 тыс. чел. Определить численность трудовых мигрантов в 20__ году.

9. Население области в 20__ 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‰. В 20__ 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 20__ году по сравнению с 20__ г.?

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 использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной

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 20__ 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 20__ году по сравнению с 20__ годом.
2. Население области на 01.01.20__ составило 500 тыс. чел., а на 01.01.20__ – 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 трудовых 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 1.01.20__ г., если за предыдущий год имеем следующие данные:

- а) численность населения трудоспособного возраста на 1.01.20__ г. составляла 90 млн.чел.,
- б) численность умерших в течение 20__ года трудоспособного возраста- 0,2 млн. чел.,
- в) численность молодежи, достигшей в 20__ году трудоспособного возраста- 2 млн. чел.,
- г) численность лиц, достигших пенсионного возраста в 20_ году-1,6 млн. чел.

5. Имеются следующие данные о населении США в 20__ 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: наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.

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 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. 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 20__ 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 20__ 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 20__ г. на 6%, а коэффициент смертности сельского населения возрастет на 15%. Как изменится коэффициент смертности в целом по республике в 20__ г. по сравнению с 20__ г.?

3. Определить величину трудовых ресурсов на 1.01.20__ г., если за 20__ год имеем следующие данные:

а) численность населения трудоспособного возраста на 1.01.20__ г. составляла 90 млн. чел.,

- б) численность умерших в течение 20__ года трудоспособного возраста- 0,2 млн. чел.,
- в) численность молодежи, достигшей в 20__ году трудоспособного возраста- 2 млн. чел.,
- г) численность лиц, достигших пенсионного возраста в 20__ 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 необходимое 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 в технике 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 долгосрочных 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 относятся:

- занятость в негосударственном секторе экономики;
- работу в общественных организациях;
- временную занятость в период безработицы;
- теневою занятость.

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. Это форма занятости:

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

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

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

56. Работник устраивается на сезонную работу с заключением трудового договора.

Эта форма занятости называется:

- стандартная;
- временная;
- неполная;
- теневая.

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

- стандартная;
- временная;
- неполная;
- теневая.

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;
- содействие самозанятости.

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

- бюджеты всех уровней;
- отчисления работодателей в фонд занятости;
- страховые взносы работников.

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

- прямое регулирование занятости;
- косвенное экономическое регулирование занятости;
- 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;
- впервыеищущиеработу;
- 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.

Министерство сельского хозяйства РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)

Факультет: экономический

Кафедра: экономики

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 0

дисциплина «Рынок труда и маркетинг персонала»

Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) Управление персоналом

1. Методы определения количественной потребности в персонале
2. Инфраструктура рынка труда
3. Задача.

Население области на 01.01.20__ составило 500 тыс. чел., а на 01.01.20__ – 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%.

Экзаменатор

С.Н. Золотарев

И. о. заведующий кафедрой

Е. А. Голованева

« ____ » _____ 202__ г.

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 обучающихся 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 тестовый контроль, устный опрос, решение ситуационных задач. Обучающийся должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные обучающимся по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

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

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в письменно-устной 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 обучающимся 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 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.

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 обучения в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.

Основными видами поэтапного контроля результатов обучения обучающихся 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 обучающегося на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые обучающийся получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения обучающимся 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 компо-	25

	нения в целом и основ практической деятельности в частности.	
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 обучающегося по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, результаты выполнения практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы, расчетно-графические задания т.п.

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

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения обучающимся 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 обучающихся, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых обучающимся при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

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

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг обучающегося составил 51 балл и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг обучающегося составил менее 51 балла.

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