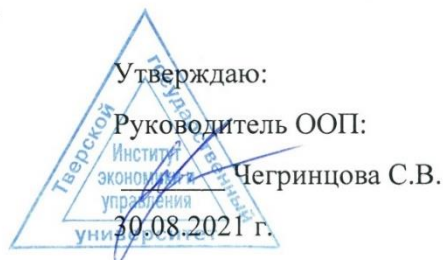


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 29.09.2022 11:04:59
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Рынок труда

Направление подготовки

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль подготовки

Управление трудовой деятельностью в организации

Для студентов 1 курса очной формы обучения

3 курса заочной формы обучения

Составитель: ст. преподаватель Бородин Д.Ю.

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины (или модуля) в соответствии с учебным планом

Рынок труда

2. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины являются формирование у студентов научных знаний о состоянии трудовых ресурсов, их формировании и эффективном использовании, а также регулировании и управлении этими процессами, овладеть методами анализа внешнего и внутреннего рынка труда для достижения эффективной занятости.

Задачи данного курса:

- теоретическое освоение студентами современных концепций формирования и использования трудовых ресурсов;
- формирование представления о социально-экономической ситуации в целом и влиянии на нее миграционных процессов;
- приобретение навыков анализа основных качественных и количественных параметров трудовых ресурсов, их структуры;
- понимание современных форм и видов занятости населения;
- знание механизма реализации государственной политики занятости;
- выработка умения анализа рынка трудовых ресурсов как регулятора занятости и безработицы, его структуризации и сегментации, прогнозирования ситуации на нем;
- использование методов управления трудовыми ресурсами, способствующих раскрытию и использованию заключенного в них потенциала, в первую очередь, интеллектуального;
- изучение и творческое применение прогрессивного опыта управления и регулирования трудовыми ресурсами в других странах;
- использование механизмов, обеспечивающих социальные гарантии и компенсации безработным.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Рынок труда» относится к Модулю 6. «Дисциплины по дополнительному виду профессиональной деятельности: "Проектная деятельность»» учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом профиль подготовки «Управление трудовой деятельностью в организации».

Требования к начальной подготовке, необходимые для успешного усвоения дисциплины - базовые теоретические знания, которые даются в рамках курса «Экономическая теория».

Освоение дисциплины необходимо для изучения следующих прикладных курсов: «Управление социальным развитием», «Основы управления персоналом», «Управление социальными процессами», «Трудовое право», «Исследование социально-экономических процессов».

4.Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, 252 академических час., в том числе контактная работа: лекции 19 час., практические занятия 38 час.; самостоятельная работа: 141 час.; контроль: 54

5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (или модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции	Требования к результатам обучения В результате изучения дисциплины (модуля) студент должен:
<p>ОПК-4 – владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>Начальный уровень Владеть: - навыками поиска и идентификации внешних организаций, осуществляющих деятельность в сфере социально-трудовых отношений (Министерство труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации и др.)</p>
	<p>Уметь: - осуществлять поиск и идентифицировать внешние организации (Министерством труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации), осуществляющие деятельность в сфере социально-трудовых отношений</p>
	<p>Знать: - перечень и функции внешних организаций, с которыми осуществляется взаимодействие по вопросам социально-трудовых отношений</p>
	<p>Промежуточный уровень Владеть: - технологиями взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации, ФСС РФ, ФОМС РФ, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам социально-трудовых отношений</p>
	<p>Уметь: - определять сферу и налаживать коммуникации с с внешними организациями по вопросам социально-трудовых отношений (Министерством труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации, ФСС РФ, ФОМС РФ, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>
	<p>Знать: - сферы и способы формирования взаимодействия с внешними организациями по вопросам социально-трудовых отношений</p>

<p>ПК-38 - владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков, «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>	<p>Начальный уровень Владеть: - способами идентификации необходимых некоммерческих организаций при решении кадровых вопросов</p>
	<p>Уметь: - идентифицировать некоммерческие организации, функционирующими в сфере трудовых отношений, при решении вопросов управления персоналом</p>
	<p>Знать: - некоммерческие организации, функционирующие в сфере трудовых отношений, и их функции</p>
	<p>Промежуточный уровень Владеть: - технологиями организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков, «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом, Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>
	<p>Уметь: - взаимодействовать с некоммерческими организациями, функционирующими в сфере трудовых отношений, и трудовым коллективом</p>
	<p>Знать: - правила, порядок и схемы взаимодействия с ними некоммерческими организациями, функционирующими в сфере трудовых отношений</p>

6. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

7. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины (или модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

1. Для студентов очной формы обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия		
		Лекции	Практические работы	Самостоятельная работа студентов
1. Социально-экономическая сущность трудовых ресурсов	15	1	4	10
2. Трудовые ресурсы: формирование и использование	16	1	4	11
3. Занятость населения	15	2	2	11
4. Социально-экономическая сущность безработицы	16	2	4	10
5. Управление и регулирование рынка труда	16	2	2	12
6. Государственное регулирование рынка труда и занятости	17	1	4	12
7. Социально-экономические последствия безработицы	16	2	2	12
8. Механизм реализации мер государственной политики занятости	19	1	4	14
9. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	18	2	2	14
10. Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики	15	2	2	11
11. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу	18	2	4	12
12. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости	17	1	4	12
Контроль	54			
ИТОГО	252	19	38	141

2. Для студентов заочной формы обучения

Наименование разделов и тем	Всего	Аудиторные занятия		
		Лекции	Практические работы	Самостоятельная работа студентов
1. Социально-экономическая сущность трудовых ресурсов	20	0,5	0,5	19
2. Трудовые ресурсы: формирование и использование	20	0,5	0,5	19
3. Занятость населения	20	0,5	0,5	19
4. Социально-экономическая сущность безработицы	20	0,5	0,5	19

5. Управление и регулирование рынка труда	22	0,5	0,5	21
6. Государственное регулирование рынка труда и занятости	20	0,5	0,5	19
7. Социально-экономические последствия безработицы	22,5	0,5	1	21
8. Механизм реализации мер государственной политики занятости	20,5	0,5	1	19
9. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	20	0,5	0,5	19
10. Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики	18,5	0,5	1	17
11. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу	19,5	0,5	1	18
12. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости	20	0,5	0,5	19
Контроль	9			
ИТОГО	252	6	8	229

Содержание разделов и тем по дисциплине

Тема 1. Социально-экономическая сущность трудовых ресурсов

Предмет, объект и объем дисциплины. Актуальность и значимость в условиях перехода к рыночной экономике. Задачи дисциплины. Труд. Процесс труда, элементы труда: предмет труда; средства труда; рабочая сила. Содержание труда. Производственно-технологическая сторона труда. Характер труда - социально-экономическая сторона труда. Трудовая активность. Выделяется прямое и косвенное отношение к труду. Показатели отношения к труду: объективные показатели, субъективные показатели.

Тема 2. Трудовые ресурсы: формирование и использование.

Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы. Основные категории населения, входящие в состав трудовых ресурсов. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Трудоспособность: общая, профессиональная. Формирование и распределение трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов, показатели использования трудовых ресурсов. Трудовой потенциал общества.

Тема 3. Занятость населения.

Социально-экономическая сущность занятости. Понятие занятости. Основные принципы занятости. Формы и виды занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики. Социально-демографические

группы в сфере занятости. Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины. Миграционная политика, управление миграционными процессами.

Тема 4. Безработица.

Понятие, характеристика основных типов, причины возникновения, тенденции безработицы. Методы оценки и показатели безработицы. Основные показатели безработицы: уровень безработицы (доля официально зарегистрированных полностью безработных от численности всего населения); продолжительность безработицы - срок в течение которого человек остается без работы. Естественная норма безработицы. Виды безработицы: фрикционная, институциональная, добровольная, технологическая, структурная, скрытая.

Социально-экономические издержки безработицы. Закон Оукена. Особенности и причины возникновения безработицы в России.

Тема 5. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

Понятие рынка труда. Структуризация и сегментация рынков труда. Внешний и внутренний рынки труда. Механизм действия рынка труда. Макроэкономические факторы механизма рынка труда. Теоретические модели рынка. Характеристики механизма рынка труда. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов. Прогнозирование ситуации на рынке труда.

Тема 6. Государственное регулирование рынка труда и занятости.

Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения. Законодательные акты по занятости. Структура органов управления занятостью.

Пассивная и активная политика регулирования рынка труда. Разработка целевых программ по созданию новых рабочих мест и определение потребностей в них, содействие профессиональной подготовке и переподготовке, стимулирование активного поиска работы, регулирование миграционных процессов. Методы государственного регулирования рынка труда и занятости.

Преодоление территориальных, структурных диспропорций спроса и предложения труда. Совершенствование законодательства РФ в области содействия занятости населения, системы мониторинга и прогнозирования ситуации на рынке труда, развитие региональных рынков труда и повышение территориальной мобильности, направленной на формирование рациональной структуры трудовых ресурсов, развитие кадрового потенциала, оптимизация привлечения иммигрантов, стимулирование экономической активности населения, повышение качества рабочих мест, совершенствования системы государственного управления в области регулирования рынка труда.

Тема 7. Социально-экономические последствия безработицы.

Экономические последствия безработицы. Социальные последствия безработицы. Негативный характер безработицы. Безработица, как фактор

повышения качества работ, укрепления трудовой дисциплины. Региональная специфика безработицы. Взаимосвязь между безработицей и экономической ситуацией в стране. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу. Государственная гарантия, социальной поддержки безработных. Правила выплаты стипендий безработным в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости; определения размеров пособия по безработице; условия, сроки его выплаты и продления; досрочного выхода на пенсию. Условия, при котором приостанавливается или прекращается выплата пособия по безработице, снижаются его размеры.

Тема 8. Механизм реализации мер государственной политики занятости.

Пассивная и активная политика занятости. Программы содействия занятости населения. Основные меры для снижения безработицы, используемые в отечественной практике: профессиональное обучение и переобучение; квотирование рабочих мест для граждан нуждающихся в социальной защите на рынке труда; выделение государственных средств для создания дополнительных и сохранения имеющихся рабочих мест путем расширения производства, его реорганизации, увеличения сменности и т.д.

Обязанности государственных служб занятости. Финансовые рычаги воздействия на занятость населения.

Тема 9. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.

Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Взаимосвязь этих служб с государственной службой занятости. Субсидирование занятости на производствах и отраслях, обеспечивающих макроэкономическую стабильность и развитие, сохранение трудового потенциала на основе льготного налогообложения и кредита, дотаций; переобучение персонала предприятий за счет средств службы занятости в период его вынужденной незанятости, стимулирование самозанятости, создание новых рабочих мест.

Взаимодействие по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков, «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом

Тема 10. Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики

Понятие высвобождения работников (сокращения числа занятых). Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников

несостоятельных, неплатежеспособных предприятий. Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.

Тема 11. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.

Программы страхования от безработицы: сущность, цели, задачи. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице гражданам со стажем работы, дающим право на пенсию по возрасту. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации. Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.

Тема 12. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

Проблемы занятости безработицы за рубежом. Американский подход к сокращению безработицы. Шведский подход к сокращению безработицы.

Динамика, уровень и факторы безработицы за рубежом. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой и в странах, находящихся в стадии формирования рыночной структуры. Особенности различных стран в управлении занятостью: государственные программы занятости, финансирование занятости, службы занятости, модели занятости. Проблемы занятости, связанные с молодежью. Контрактные системы обучения и профподготовки.

III. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (или модулю)

Методические указания по проведению практических занятий

Цель практических занятий – углубление и закрепление теоретических знаний, полученных в ходе изучения дисциплин учебного плана.

На практическом занятии преподаватель излагает материал согласно сформированным темам, выбирает форму его проведения, обучающиеся получают задание от преподавателя, выполняют его. Преподаватель проводит проверку правильности его выполнения. Следует отметить, что студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя или студентов, которые связаны с темой задания. Перед проведением практического занятия должен быть подготовлен необходимый материал или выбран объект, которым обучающиеся будут оперировать, используя полученную теоретическую базу. Практические занятия по курсу дисциплины помогут обучающимся приобрести навыки применения полученных знаний в практической деятельности, а также навыки выработки своих собственных суждений и осуществления определенных конкретных действий. В случае

необходимости обучающийся может получить консультацию по выполнению задания у преподавателя или в порядке взаимного консультирования студентов. После окончания выполнения задания студент должен довести полученный результат до преподавателя, при необходимости оформить его в установленном порядке, и получить оценку в рамках рейтинговой системы оценки знаний.

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Формы текущего контроля*
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Социально-экономическая сущность трудовых ресурсов	Предмет, объект и объем дисциплины. Процесс труда, элементы труда: предмет труда; средства труда; рабочая сила. Показатели отношения к труду: объективные показатели, субъективные показатели.	Р Т
Тема 2	Трудовые ресурсы: формирование и использование	Основные понятия, связанные с трудовыми ресурсами. Трудоспособность: общая, профессиональная. Трудовой потенциал общества.	О Р
Тема 3	Занятость населения	Социально-экономическая сущность занятости. Социально-демографические группы в сфере занятости. Миграционная политика, управление миграционными процессами.	КР
Тема 4	Социально-экономическая сущность безработицы	Безработица: понятие, типы, причины. Основные показатели безработицы. Социально-экономические издержки безработицы.	КР Э
Тема 5	Управление и регулирование рынка труда	Структуризация и сегментация рынков труда. Механизм действия рынка труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда.	КР Р
Тема 6	Государственное регулирование рынка труда и занятости	Направления государственной политики в области занятости населения. Пассивная и активная политика регулирования рынка труда. Методы государственного регулирования рынка труда и занятости.	КР Э
Тема 7	Социально-экономические последствия безработицы	Экономические последствия безработицы. Социальные последствия безработицы. Государственные гарантии гражданам, потерявшим работу	Р Т
Тема 8	Механизм реализации мер государственной политики занятости	Меры для снижения безработицы, используемые в отечественной практике. Государственные службы занятости.	О Р
Тема 9	Обеспечение занятости на предприятиях и их	Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости.	КР

	взаимосвязь со службами занятости	Переобучение персонала предприятий за счет средств службы занятости в период его вынужденной незанятости.	
Тема 10	Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики	Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений. Мероприятия, направленные на уменьшение численности и обеспечение занятости увольняемых работников.	КР Э
Тема 11	Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу	Программы страхования от безработицы Материальная помощь и добровольное социальное страхование на случай потери работы.	КР Р
Тема 12	Зарубежный опыт регулирования процессов занятости	Американский подход к сокращению безработицы. Шведский подход к сокращению безработицы.	КР Э

*формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), решение задачи (З), защита проекта (ЗП) и др.

Методические указания для обучающихся в данном разделе раскрывают рекомендуемый режим и характер различных видов учебной работы по:

- изучению теоретических положений по дисциплине;
- выполнению рефератов;
- подготовки презентаций;
- составлению кроссвордов;
- решению ситуаций и заданий;
- выполнению эссе;
- подготовки к выступлениям и устным ответам;
- организации самостоятельной работы обучающихся;
- использованию информационных технологий и др.

Виды самостоятельной работы обучающихся:

1/ работа обучающихся, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия вне аудиторных занятий;

2/ индивидуальная и коллективная деятельность, направленная на усвоение теоретического материала, формирование и развитие различных умений и навыков в рамках учебных занятий и вне расписания;

3/ деятельность обучающихся, разделяющаяся на обязательную (подготовка к учебным занятиям) и дополнительную (самообразование), которая организуется в соответствии с их личными запросами и интересами, не контролируется и не направляется извне.

Характер самостоятельной работы студентов

1/ репродуктивный – самостоятельное прочтение, конспектирование учебной литературы и др.;

2/ познавательно-поисковый – подготовка презентаций, выступлений, выполнение различных видов работ в рамках учебного плана;

3/ творческий – подготовка эссе, выполнение творческих заданий, подготовка выпускной квалификационной работы и др.

Методические рекомендации преподавателю по организации самостоятельной работы обучающихся

Преподавателю необходимо:

– овладеть технологией диагностики умений и навыков самостоятельной работы обучающихся в целях соблюдения преемственности в их совершенствовании;

– продумать процесс поэтапного усложнения заданий для самостоятельной работы обучающихся;

– обеспечить самостоятельную работу обучающихся учебно-методическими материалами, отвечающими современным требованиям управления указанным видом деятельности;

– разработать систему контрольно-измерительных материалов, призванных выявить уровень знаний.

Формы организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся может быть связана как с углублением понимания вопросов, изученных на учебных занятиях, так и изучением тем, не освещенных в ходе аудиторных занятий.

1-й уровень сложности (для обучающихся 1 курса):

– составление простого и развернутого плана выступления;

– составление словаря терминов, понятий и определений;

– выделение главных положений (тезисов) и соединение их логическими связями;

– написание репродуктивного реферата;

– постановка вопросов к тексту;

– ответы на вопросы к тексту и др.

2-й уровень сложности (для обучающихся 2 курса):

– составление конспекта в виде таблицы, рисунка;

– написание аналитических рефератов по одному или нескольким источникам информации в рамках одной темы;

– решение задач, анализ проблемных ситуаций, решение кейсов.

– выполнение эссе; разработка проекта; интервью; электронная презентация и др.

Современные педагогические подходы ориентируют преподавателя на сокращение удельного веса фронтальных заданий и комбинирование

коллективных, парных, групповых (3-5 чел.) и индивидуальных форм организации студентов для выполнения самостоятельных заданий.

При планировании самостоятельной работы обучающихся необходимо учитывать трудозатраты на выполнение отдельных заданий для избежание физических перегрузок обучающихся.

**Методика расчета трудозатрат студентов по выполнению
самостоятельной работы обучающихся**

Форма выполнения задания	Трудозатраты в расчете час/лист А4		
	Уровень сложности задания		
	1	2	3
Конспект	0,2	0,3	0,4
Аналитический реферат, доклад	1	1,5	2
Разработка презентации	1	2	4
Эссе, решение проблемных ситуаций, кейсов	1	1,5	2
Разработка проекта	2	2	4
Составление кроссворда	2	2	4

Методические рекомендации по выполнению творческих работ (эссе)

Эссе – самостоятельная, авторская письменная работа обучающихся, выражающая индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Цель эссе - развитие навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей.

Требования, предъявляемые к эссе

Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц. Эссе должно содержать четкое и краткое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и её осмысления;
- небольшой объём;
- внутреннее смысловое единство.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов;
- мысль должна быть подкреплена доказательствами.

Вступление – суть и обоснование выбора темы, важно правильно сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ.

Основная часть - ответ на поставленный вопрос. Раздел содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, являющийся частично ответом на поставленный вопрос.

Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.

Оригинальность текста 50%.

Методические указания по выполнению рефератов

Реферат является одной из форм самостоятельной зачетной работы студентов. Реферат является научной работой, поскольку содержит в себе элементы научного исследования. Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть;
- заключение;
- библиографический список;
- приложения.

Каждая структурная часть реферата начинается с новой страницы. Общий объем реферата не должен превышать 20 страниц.

Титульный лист реферата включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.

Содержание включает порядковые номера, наименование разделов и подразделов с указанием номеров начальных страниц. Введению, заключению, библиографическому списку порядковые номера не присваиваются.

Содержание размещают с новой страницы после титульного листа. Слово «содержание» располагается посередине страницы с прописной буквы или прописными буквами, выделяется «жирным шрифтом». Содержание является второй страницей реферата, номер на странице проставляется в нижней части страницы посередине.

Введение должно содержать постановку проблемы в рамках выбранной темы, содержать цель и задачи выполнения работы.

В основной части должна быть раскрыта тема. В данном разделе, как правило, разделенном на главы, необходимо раскрыть все пункты составленного плана, связно изложить накопленный и проанализированный материал. Излагается суть проблемы, различные точки зрения на нее, собственная позиция автора реферата. Важно добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных задач. Каждый раздел основной части должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

В заключении подводятся итоги, излагаются выводы, делаются обобщения (иногда с учетом различных точек зрения на изложенную

проблему), отмечается то новое, что получено в результате работы над данной темой. Заключение по объему не должно превышать введение.

Библиографический список составляется и оформляется в соответствии с установленными требованиями.

В работе должны быть ссылки на источники информации. В ограниченном объеме допускается цитирование с обязательным указанием источников информации. Недопустимо использование в работе необработанных и неотредактированных текстов из Интернет-ресурсов.

Оригинальность текста 50%.

Кроссворд как форма контроля

Кроссворд – удобная форма активизации мышления студентов. В процессе подготовки кроссворда студенту необходимо тщательно прорабатывать теоретический и практический материал, обращаться не только к лекциям и учебникам, но и к дополнительной и справочной литературе. В ходе такой проработки и отбора материала студент, без сомнения, более глубоко усваивает уже полученный материал и приобретает дополнительную информацию, которая постепенно накапливается, формируя более высокий уровень знаний. В то же время нестандартная форма задания стимулирует нестандартный подход к выполнению данного задания, следовательно, активизируется не только познавательная деятельность, но и творческое начало будущих специалистов.

Целесообразно кроссворд использовать как форму рубежного или промежуточного контроля. Преимущества использования кроссвордов как формы контроля:

- повторение изученного материала с выходом на более глубокий уровень проработки;
- освоение студентами базовых понятий дисциплины;
- расширение активного словарного запаса;
- творческая и исследовательская работа;
- приобретение практических навыков правильного и точного формулирования вопросов и заданий;
- творческое отношение к заданию, способствующее развитию креативного мышления студентов, выработке ими нестандартного решения.

Раздел дисциплины (модуля)		Тематическое содержание раздела дисциплины (модуля)	Виды организации СРС*
№ п.п.	Наименование		
Тема 1	Социально-экономическая сущность трудовых ресурсов	Содержание труда. Производственно-технологическая сторона труда. Показатели отношения к труду: объективные показатели, субъективные показатели.	Конспектирование, составление тестов

Тема 2	Трудовые ресурсы: формирование и использование	Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов. Трудоспособность: общая, профессиональная. Трудовой потенциал общества.	Конспектирование, реферат
Тема 3	Занятость населения	Формы и виды занятости. Занятость как элемент социально-экономической политики. Миграция трудовых ресурсов	Конспектирование, реферат
Тема 4	Социально-экономическая сущность безработицы	Методы оценки и показатели безработицы. Теоретические модели рынка. Взаимосвязь рынков труда с рынками других ресурсов.	Конспектирование
Тема 5	Управление и регулирование рынка труда	Структуризация и сегментация рынков труда. Механизм действия рынка труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда.	Конспектирование, реферат
Тема 6	Государственное регулирование рынка труда и занятости	Законодательные акты по занятости. Структура органов управления занятостью. Совершенствование законодательства РФ в области содействия занятости населения	Конспектирование, составление тестов
Тема 7	Социально-экономические последствия безработицы	Негативный характер безработицы. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу Условия, при котором приостанавливается или прекращается выплата пособия по безработице, снижаются его размеры.	Разработка проекта
Тема 8	Механизм реализации мер государственной политики занятости	Пассивная и активная политика занятости. Основные меры для снижения безработицы, используемые в отечественной практике Финансовые рычаги воздействия на занятость населения.	Разработка проекта
Тема 9	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	Обязательства предприятий в области обеспечения занятости. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости. Создание новых рабочих мест.	Конспектирование
Тема 10	Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики	Стратегии, используемые работодателями при решении проблемы недопущения или сокращения высвобождений.	Конспектирование, реферат

		Разработка механизма определения дальнейшей судьбы работников несостоятельных, неплатежеспособных предприятий.	
Тема 11	Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу	Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.	Конспектирование, составление тестов
Тема 12	Зарубежный опыт регулирования процессов занятости	Особенности различных стран в управлении занятостью Проблемы занятости, связанные с молодежью. Контрактные системы обучения и профподготовки.	Конспектирование

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю)

Сформирован на основе карты компетенций, в соответствии с которой в рамках данной дисциплины формируется начальный и промежуточный уровни компетенции.

1. Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ОПК-4, ПК-38

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
ОПК-4 – владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)		
Начальный уровень	В целях выявления сформированных владений навыками поиска и идентификации внешних организаций, осуществляющих деятельность в сфере социально-трудовых отношений (Министерство труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации и др.) выполнить задание 1.	<ul style="list-style-type: none"> • Проект полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Проект в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Проект частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла.

		<ul style="list-style-type: none"> • Проект не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Начальный уметь	<p>Для выявления умений осуществлять поиск и идентифицировать внешние организации (Министерством труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации), осуществляющие деятельность в сфере социально-трудовых отношений выполнить задание 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лаконичность информации на слайдах. Приоритет визуальных средств (фото, графики, схемы, диаграммы). Кегль не менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 5 баллов. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 4 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств – 3 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств. Ошибки в тексте и в содержании – 0 баллов.
Начальный знать	<p>Для определения перечня и функций внешних организаций, с которыми осуществляется взаимодействие по вопросам социально-трудовых отношений ответить на следующие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Назовите организации, с которыми осуществляется взаимодействие по вопросам социально-трудовых отношений. 2. Сформулируйте перечень функций внешних организаций, с которыми осуществляется взаимодействие по вопросам социально-трудовых отношений. 3. Перечислите основные государственные услуги, предоставляемые ГКУ Тверской области «Центр занятости населения города Твери» по 	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов

	<p>содействию безработным гражданам.</p> <p>4. Охарактеризуйте структуру Министерства социальной защиты населения Тверской области.</p> <p>5. Охарактеризуйте основные задачи ФСС РФ.</p>	
Промежуточный владеть	<p>В целях выявления сформированных владений технологиями взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации, ФСС РФ, ФОМС РФ, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) по вопросам социально-трудовых отношений выполнить проекты в виде презентаций по следующим темам:</p> <p>1.Перечень государственных услуг Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.</p> <p>2.Перечень государственных услуг Роструда</p> <p>3.Перечень государственных услуг Пенсионного фонда Российской Федерации</p> <p>4. Перечень государственных услуг Фонда социального страхования Российской Федерации</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проект полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Проект в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Проект частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Проект не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Промежуточный уметь	<p>Для выявления умений определять сферу и налаживать коммуникации с внешними организациями по вопросам социально-трудовых отношений (Министерством труда и социальной защиты РФ, ПФ РФ Российской Федерации, ФСС РФ, ФОМС РФ, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения) выполнить задание 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Задание полностью выполнено, без ошибок и погрешностей– 5 баллов. • Задание в целом выполнено, но есть незначительные ошибки и погрешности – 4 балла • Задание выполнено частично, есть значительные ошибки и погрешности – 3 балла. • Задание не выполнено, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Промежуточный знать	<p>Для определения уровня знаний о сферах и способах формирования взаимодействия с</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ответ полностью обоснован с опорой на понятия и

	<p>внешними организациями по вопросам социально-трудовых отношений ответьте на следующие вопросы:</p> <p>1. Назовите и раскройте перечень вопросов, по которым необходимо взаимодействовать с Министерством труда и социальной защиты РФ и его территориальными подразделениями.</p> <p>2. Назовите и раскройте перечень вопросов, по которым необходимо взаимодействовать с Пенсионным фондом РФ и его территориальными подразделениями.</p> <p>3. Назовите и раскройте перечень вопросов, по которым необходимо взаимодействовать с Фондом социального страхования РФ и его территориальными подразделениями.</p> <p>4. Назовите и раскройте перечень вопросов, по которым необходимо взаимодействовать с ФОМС РФ и его территориальными подразделениями.</p> <p>5. Назовите и раскройте перечень вопросов, по которым необходимо взаимодействовать с Федеральной службой по труду и занятости и его территориальными подразделениями.</p>	<p>теоретические положения – 5 баллов.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ответ в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Ответ частично обоснован, отдельные аспекты имеют несущественные ошибки – 3 балла. • Ответ не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>ПК-38 - владение навыками организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков, «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом</p>		
<p>Начальный владеть</p>	<p>В целях выявления сформированных владений способами идентификации необходимых некоммерческих организаций при решении кадровых вопросов выполнить задание 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Задание полностью выполнено, без ошибок и погрешностей – 5 баллов. • Задание в целом выполнено, но есть незначительные ошибки и погрешности – 4 балла

		<ul style="list-style-type: none"> • Задание выполнено частично, есть значительные ошибки и погрешности – 3 балла. • Задание не выполнено, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Начальный уметь	Для выявления умений идентифицировать некоммерческие организации, функционирующих в сфере трудовых отношений, при решении вопросов управления персоналом выполнить задание 4,5.	<ul style="list-style-type: none"> • Задание полностью выполнено, без ошибок и погрешностей – 5 баллов. • Задание в целом выполнено, но есть незначительные ошибки и погрешности – 4 балла • Задание выполнено частично, есть значительные ошибки и погрешности – 3 балла. • Задание не выполнено, имеются существенные ошибки – 0 баллов
Начальный знать	Для определения уровня знаний о некоммерческих организациях, функционирующих в сфере трудовых отношений и их функциях ответить на вопросы... 1. Назовите некоммерческие организации, работающие в сфере трудовых отношений. 2. Охарактеризуйте основные направления деятельности таких организаций, как ВВК - Национальный союз кадровиков, «Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»), Ассоциация организаций управленческого образования. 3. Что такое профсоюз? 4. Охарактеризуйте основные функции профсоюзов. 5. Назовите основные направления деятельности Союза профсоюзов России.	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.
Промежуточные владеть	В целях выявления сформированных владений технологиями организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков, «Национальным союзом организаций по	<ul style="list-style-type: none"> • Проект полностью обоснован с опорой на понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Проект в целом обоснован, но отдельные аспекты не раскрыты – 4 балла • Проект частично обоснован, отдельные аспекты имеют

	<p>подготовке кадров в области управления персоналом, Ассоциацией организаций управленческого образования, профсоюзами, другими общественными организациями и трудовым коллективом выполнить задание 6.</p>	<p>несущественные ошибки – 3 балла.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Проект не обоснован, имеются существенные ошибки – 0 баллов
<p>Промежуточные умения</p>	<p>Для выявления умений взаимодействовать с некоммерческими организациями, функционирующими в сфере трудовых отношений, и трудовым коллективом выполнить задание 7.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Лаконичность информации на слайдах. Приоритет визуальных средств (фото, графики, схемы, диаграммы). Кегль не менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 5 баллов. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, не мешающий восприятию текста. Использование не более 3-х дизайнерских средств – 4 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств – 3 балла. • Недостаток визуальных средств. Кегль менее 24. Фон, мешающий восприятию текста. Использование более 3-х дизайнерских средств. Ошибки в тексте и в содержании – 0 баллов.
<p>Промежуточные знания</p>	<p>Для определения уровня знаний о правилах, порядках и схемах взаимодействия с некоммерческими организациями, функционирующими в сфере трудовых отношений ответить на вопросы: 1. Перечислите некоммерческие организации, функционирующие в сфере трудовых отношений. 2. назовите основные правила и порядки взаимодействия с некоммерческими организациями,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения – 5 баллов. • Аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен – 4 балла. • Терминологический аппарат непосредственно слабо связан с раскрываемой темой – 3 балла. • Допущены фактические и логические ошибки, свидетельствующие о непонимании темы – 0 баллов.

	<p>функционирующими в сфере трудовых отношений.</p> <p>3. Опишите схему взаимодействия с некоммерческими организациями, функционирующими в сфере трудовых отношений.</p> <p>4. Назовите основные направления взаимодействия с «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом».</p> <p>5. Опишите технологии организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков».</p>	
--	--	--

ЗАДАНИЯ

Задание 1.

Используя официальный сайт ГКУ Тверской области «Центр занятости населения города Твери» сформируйте и оформите в виде презентации основные направления деятельности (перечень государственных услуг»), по содействию безработным гражданам.

Задание 2.

Используя официальный сайт Министерства социальной защиты населения Тверской области, проведите анализ структуры Министерства, а также проанализируйте государственные услуги Министерства, территориальных отделов социальной защиты населения Тверской области и подведомственных учреждений (из реестра государственных услуг Тверской области на 12.05.2016). Оформите в виде презентации.

Задание 3.

Охарактеризуйте основные виды деятельности следующих некоммерческих организаций, работающих в сфере трудовых отношений. Оформите презентацию.

- ВВК - Национальный союз кадровиков.
- Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом»),
- Ассоциация организаций управленческого образования.

Задание 4.

Раскройте и проанализируйте следующие основные критерии выбора кадрового агентства для подбора кадров. Проранжируйте их по степени важности:

1. Стаж работы на рынке.
2. Объем базы данных.
3. Репутация / известность агентства.
4. Успешный предыдущий опыт работы .
5. Компетентность (профессионализм) сотрудников агентства
6. Рекомендации коллег
7. Гарантии соблюдения сроков подбора кандидатов (оптимально 2-4 недели)
8. Членство в профессиональных ассоциациях
9. Наличие и качество публикаций в СМИ
10. Гарантии конфиденциальности сотрудничества

Задание 5.

Составьте перечень кадровых агентств г. Твери. Проведите их сравнительный анализ по следующим критериям:

1. Перечень услуг
2. Стоимость услуг
3. Условия сотрудничества
4. Наличие сайта, его удобство и информативность.

Задание 6.

Разработайте проект, в котором будут отражены технологии организации и ведения взаимодействия по кадровым вопросам с некоммерческим партнерством «ВВК - Национальный союз кадровиков. Оформите его в виде презентации.

Задание 7.

Разработайте презентацию на тему: «Возможные направления взаимодействия с «Национальным союзом организаций по подготовке кадров в области управления персоналом».

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (или модуля)

А) Основная литература

1. Байчеров А.Р. Экономика труда : курс лекций. - Ставрополь : Агрус, 2013. - 177 с. : схем. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277469>
2. Иванова Т.Б. Рынок труда в России [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Российский университет дружбы народов, 2011.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11419.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Меньшикова О.И. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс]: учебное пособие.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 180 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41003.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Павленов В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица [Электронный ресурс]: учебник.— М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2004.— 368 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/13312.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Б) Дополнительная литература

5. Байчеров А.Р. Экономика труда : курс лекций. - Ставрополь : Агрус, 2013. - 177 с. : схем. - Библиогр. в кн. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277469>
6. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 378 с.
7. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. / А. Я. Кибанов; М-во образ.и науки РФ, Гос. ун-т управления. – М. : Инфра-М, 2015. – 447 с.
8. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. / А. Я. Кибанов – М. : ИНФРА-М, 2015. – 524 с.
9. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 301 с.
10. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами : учеб. / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. – М. : Инфра-М, 2013. – 284 с.
11. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами: учеб. пособие для вузов / Г.Ф.Красноженова, П.В.Симонин. – М.: ИНФРА-М, 2008.

VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (или модуля)

1. **Перечень доступных для ТвГУ информационных ресурсов:**
 - Доступ к Научной электронной библиотеке eLIBRARY.RU;
 - Доступ к информационно-правовой системе ФСО России "Эталонный банк данных правовой информации "Законодательство России";
 - Доступ к справочно - правовой системе "КонсультантПлюс";
 - Коллекция электронных книг Оксфордско-Российского фонда;
 - Доступ к Электронной библиотеке диссертаций РГБ;
 - Доступ к базе данных ПОЛПРЕД;
 - Доступ к ресурсам АРБИКОН (сводные каталоги российских библиотек и информационных центров);
 - Доступ к базам данных Всемирного Банка (The World Bank): World Development Indicators (WDI), Global Development Finance (GDF), Africa Development Indicators (ADI), Global Economic Monitor (GEM).
2. Имеется доступ к системам:

- Вопросы государственного и муниципального управления
<http://ecsocman.hse.ru/>

- «Архив научных журналов» (создана Некоммерческим партнерством «Национальный электронно-информационный консорциум» (НП НЭИКОН)) (<http://archive.neicon.ru/xmlui/>)

3. ТвГУ имеет подписку на коллекцию из 331 российских журналов в полнотекстовом электронном виде, в том числе:

- Вопросы статистики
- Вопросы экономики
- Государство и право
- Деньги и кредит
- Известия Российской академии наук
- Теория и системы управления
- Маркетинг и маркетинговые исследования
- Мировая экономика и международные отношения
- Финансы и кредит.

4. В ТвГУ поступают журналы в бумажном виде:

- Вестник банка России 2011-2017
- Статистический бюллетень банка России 2010-2016
- Эффективное антикризисное управление 2010-2016.

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (или модуля)

Организуя свою работу по освоению дисциплины, обучающиеся должны:

– использовать рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению дисциплины, по практическому применению изученного материала, по выполнению заданий в ходе текущего и промежуточного контроля, по использованию информационных технологий и др.;

– ознакомиться с методическими указаниями по дисциплине, перечнем учебно-методических изданий, рекомендуемых для подготовки к занятиям и выполнения самостоятельной работы, а также с методическими материалами на бумажных и/или электронных носителях, выпущенных кафедрами;

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом должна соответствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины:

1. Работа с источниками, указанными в разделе основной и дополнительной литературы. В ходе изучения дисциплины обучающимся необходимо использовать: материалы, представленные преподавателем в ходе аудиторных занятий; законодательные и нормативно-правовые акты,

регулирующие деятельность экономических агентов в исследуемой сфере; источники, указанные в разделе основной и дополнительной литературы и др.

2. *Самостоятельное изучение тем дисциплины.* В ходе самостоятельного изучения материала обучающиеся могут оформлять конспекты по изучаемой теме, которые повышают качество освоения материала, а также подготовиться к проведению промежуточной аттестации. Для наглядности и удобства запоминания материала рекомендуется активно использовать при конспектировании рисунки, схемы и таблицы.

3. *Подготовка к занятиям.* В ходе подготовки к занятиям обучающиеся должны следовать методическим рекомендациям преподавателя, учитывая что часть вопросов выносятся на обсуждение на занятиях. Одной из основных форм текущего контроля подготовки обучающихся к занятиям является устный ответ, доклад, презентация, контрольное тестирование, выполнение ситуационных заданий и др.

4. *Подготовка к промежуточной аттестации.* При подготовке к промежуточной аттестации обучающиеся должны опираться на учебный материал, полученный в ходе занятий, а также на процесс самостоятельного изучения дисциплины. В ходе промежуточной аттестации оценивается степень сформированности компетенций, указанных в рабочей программе по дисциплине. При этом учитываются результаты самостоятельной работы и результаты текущего контроля.

Требования к рейтинг-контролю обучения в ТвГУ

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования студентов, по результатам выполнения самостоятельной работы. Основными формами текущего контроля знаний являются:

- обсуждение вынесенных в планах семинарских занятий вопросов тем и контрольных вопросов;
- участие в дискуссиях по проблемным темам дисциплины и оценка качества проведенной работы;
- сдача философского глоссария по итогам курса и беседа по конспекту выбранной для самостоятельного ознакомления книги философского плана.

Распределение максимальных баллов по видам работы в рамках рейтинговой системы:

Вид отчетности	Баллы
Работа в семестре	60
Из них:	
- доклады на семинарах	25
- модульные работы	15
- тесты	20
- выполнение рефератов и др.	
Зачет	40
Итого:	100

Оценка знаний по 100-балльной шкале в соответствии с рейтинговой системой ТвГУ согласно «Положения о рейтинговой системе обучения студентов ТвГУ», утвержденного ученым советом ТвГУ 31.05.2017 г.

Тематика рефератов по дисциплине

1. Сущность, структура трудовых ресурсов и общие принципы управления ими.
2. Трудовые ресурсы: источники их формирования и использование.
3. Качество трудовых ресурсов и трудовой потенциал общества.
4. Человеческий капитал: сущность, основные теории и его функционирование.
5. Мобильность трудоспособного населения и ее роль в оптимальном размещении трудовых ресурсов.
6. Миграция трудовых ресурсов: сущность, причины, виды.
7. Миграционная политика государства и управление миграционными процессами.
8. Занятость населения, ее классификация, принципы, основные формы и виды.
9. Безработица: причины возникновения, характеристика основных типов, тенденций, методы ее оценки.
10. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.
11. Структуризация и сегментация рынка труда.
12. Внешний и внутренний рынки труда. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
13. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
14. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.
15. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.
16. Зарубежный опыт управления трудовыми ресурсами и регулирование процессов занятости.
17. Государственное регулирование рынка труда, занятости и безработицы.

Шкала оценки рефератов:

Оригинальность текста составляет свыше 50%.

- Привлечены наиболее известные работы по теме исследования – 5 баллов.
- Отражение ключевых аспектов темы, но отдельные вопросы не раскрыты – 4 балла.
- Реферат опирается на учебную литературу и/ или устаревшие издания – 3 балла.
- Фрагментарное отражение ключевых аспектов темы. Частичное соответствие содержания теме и плану реферата – 0 баллов.

Примеры тестов в рамках текущего контроля

1 Вариант

1. Экономисты называют политическими решения исполнительской, законодательской или судебной властей на национальном или местном уровне, прямо или косвенно влияющие на экономическую жизнь. Приведите примеры политических решений, которые способствуют увеличению
 - а) спроса на труд;
 - б) предложения труда.
2. Верны ли следующие утверждения?
 - а) Люди в возрасте от 16 лет и старше относятся либо к категории занятых, либо к числу безработных;
 - б) при равновесии рынка труда безработица невозможна.
3. Какие последствия на рынке труда научных работников вызовет сокращение расходов государства на программы фундаментальных исследований?
4. Какие решения в сфере налоговой политики в соответствии с экономической теорией приведут к росту предложения на рынке труда?
5. Предположим, что некий рынок труда находится в равновесии. Какие факторы могут вызвать снижение равновесной заработной платы? Какие – ее увеличение?
6. При прочих равных условиях продолжительность поиска работы тем больше, чем:
 - а) меньше пособие по безработице;
 - б) больше количество предложений;
 - в) выше издержки поиска работы;
 - г) больше сбережения индивида.
7. Понимаете ли вы, что такое профсоюзы и зачем они нужны в обществе? И нужны ли вообще?
8. Какие особенности российского рынка труда вы можете назвать?
9. Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости и рабочей силе, если они классифицируются как занятые, безработные, не включаемые в состав рабочей силы:
 - а) Работник, уволенный с предприятия по сокращению штатов и ищущий новую работу.
 - б) Работник, переведенный администрацией на режим неполного рабочего дня.
 - в) Уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и прекратил поиски.
 - г) Студент, который учится на дневном отделении университета.
 - д) Продавщица, которая учится на вечернем отделении торгового техникума.
 - е) Домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.
 - ж) Домашняя хозяйка, которая часть времени работает секретарем на телефоне.
 - з) Шахтер, который по состоянию здоровья больше не может работать.

10. Дайте определение внутреннего рынка труда. Внутренний рынок труда ориентирован на:

Объединенные профсоюзы:

- а) защищают потребителей;
- б) защищают всех своих членов;
- в) увеличивают безработицу;
- г) увеличивают занятость.

11. Численность населения составляет 100 млн. чел., 24 млн. чел. – дети до 16 лет, а также люди, находящиеся в длительной изоляции (в психиатрических больницах, в исправительных учреждениях и т.д.); 30 млн. чел, выбыли из состава рабочей силы; 4 млн. 600 тыс. чел. – безработные; 1 млн. чел. – работники, занятые неполный рабочий день и ищущие работу.

Используя эти статистические данные, рассчитайте:

- а) величину рабочей силы;
- б) уровень безработицы.

2 Вариант

1. На рынке труда продают:

- а) работников, способных выполнять те или иные виды работ;
- б) рабочие места для незанятого в производстве населения;
- в) распределенные по квалификации и профессиям группы людей для сферы услуг и производства;
- г) способность людей к труду.

2. Отличительной чертой рынка труда по сравнению с обычными рынками продуктов является:

- а) индивидуумы являются продавцами, фирмы – покупателями;
- б) личные характеристики играют большую роль в сделках на рынке труда;
- в) интенсивная конкуренция среди продавцов;
- г) а) и б).

3. Какие из названных направлений характеризуют деятельность служб занятости:

- а) регистрация безработных;
- б) регистрация вакантных мест;
- в) создание вакантных мест посредством расширения инвестиций;
- г) трудоустройство, ищущих работу;
- д) профессиональная ориентация работников;
- е) выплата пособий по безработице?

4. Человек, который надеется вскоре снова получить работу:

- а) относится к разряду занятых;
- б) относится к безработным;
- в) не учитывается в составе рабочей силы;
- г) рассматривается как не полностью занятый;
- д) рассматривается как потерявший надежду найти работу.

5. Уровень безработицы вычисляется как отношение числа:

- а) неработающих к числу работающих;

- б) работников в составе совокупной рабочей силы;
 - в) безработных к численности совокупной рабочей силы;
 - г) работающих к числу неработающих.
6. Пособия по безработице:
- а) предназначены для того, чтобы облегчить экономические невзгоды тем, кто лишился работы;
 - б) обычно выплачиваются в течение определенного периода;
 - в) не являются одними и теми же для всех регионов;
 - г) не выплачиваются тем, кто вышел из состава рабочей силы;
 - д) характеризуются всем вышесказанным.
7. Какие из следующих утверждений верны:
- а) человек считается безработным, если он не работал последнюю неделю или искал работу в течение последних четырех недель;
 - б) человек неработающий в настоящее время не считается безработным, если он надеется получить работу в течение последующих 30 дней;
 - в) если человек не работал предыдущую неделю из-за снежной бури, он считается временно неработающим;
 - г) когда безработный отказывается от поисков работы, он больше не считается безработным.
8. Если номинальная заработная плата увеличилась с 4 до 5 долл. в час работы, а индекс потребительских цен возрос в течение одного года со 100 до 200, то реальная заработная плата:
- а) увеличилась на 1 долл.;
 - б) увеличилась на 20 %;
 - в) уменьшилась на 2 долл.;
 - г) уменьшилась на 37 %.
9. Увеличение государством минимальной заработной платы работников, по всей вероятности, приведет:
- а) к росту занятости работников, которые получают минимальную заработную плату;
 - б) к увеличению редкости предлагаемых на рынке услуг труда рабочей силы;
 - в) к замещению труда капиталом;
 - г) к снижению предельной производительности получающих минимальную заработную плату групп занятых;
 - д) к решению проблем безработицы.
10. При установлении минимально приемлемой квалификации профсоюзы:
- а) повышают уровень занятости;
 - б) повышают уровень средней реальной ставки заработной платы;
 - в) понижают безработицу;
 - г) увеличивают выпуск.

Шкала оценки выполнения тестов:

- 75% правильных ответов – 5 баллов.
- 65% правильных ответов – 4 балла.
- 55% правильных ответов – 3 балла.

– Менее 50% правильных ответов – 0 баллов.

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (или модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

Современный образовательный процесс предусматривает использование разнообразных образовательных технологий обучения в том числе, информационных и электронных технологий обучения, активных и интерактивных технологий, дистанционных, сетевых форм обучения и т.д.

Информационные и электронные технологии обучения – образовательные технологии, использующие специальные технические и электронные информационные средства (ПК, аудио, кино, видео, CD, DVD или flash-карты).

Образовательная технология – система, включающая в себя конкретное представление планируемых результатов обучения, формы обучения, порядка взаимодействия студента и преподавателя, методик и средств обучения, системы диагностики текущего состояния учебного процесса и степени обученности студента.

При чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Образовательные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы

Вид учебной работы	Образовательные технологии
Лекции	<ul style="list-style-type: none">– классическая лекция, в том числе с использованием мультимедийных презентаций;– проблемная лекция – в ней моделируются противоречия реальной жизни через их выражение в теоретических концепциях;– лекция-визуализация, когда основное содержание лекции представлено в образной форме (в рисунках, графиках, схемах, презентациях и пр.);– лекция – консультация;– лекция-диалог, где содержание подается через серию вопросов, на которые слушатели должны отвечать непосредственно в ходе лекции;– лекция с применением дидактических методов (метод «мозговой штурм», метод конкретных ситуаций и т.д.), когда слушатели сами формируют проблему и сами пытаются ее решить и др.
Практические занятия	1) компьютерные симуляции,

	2) разбор конкретных практических ситуаций, решение ситуационных задач, 3) выполнение практических работ: <ul style="list-style-type: none"> – ознакомительных, – экспериментальные, – проблемно-поисковые и др.
--	--

Использование информационных технологий и активных методов обучения

Под инновационными методами в высшем профессиональном образовании подразумеваются методы, основанные на использовании современных достижений науки и информационных технологий в образовании. Они должны быть направлены на повышение качества подготовки специалистов путем развития у студентов творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного и проективного обучения, исследовательские методы, тренингов формы, предусматривающие актуализацию творческого потенциала и самостоятельности студентов и др.).

Деятельные технологии включают в себя анализ производственных ситуаций, решение ситуационных задач, деловые игры, моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе, контекстное обучение организации профессионально-ориентированной учебно-исследовательской работ. Ведущая цель таких технологий – подготовка профессионала-специалиста, способного квалифицированно решать профессиональные задачи. Ориентация при разработке технологий направлена на формирование системы профессиональных практических умений, по отношению с которым учебная информация выступает инструментом, обеспечивающим возможность качественно выполнять профессиональную деятельность.

Создание электронных образовательных ресурсов в рамках самостоятельной работы студентов. Такой подход позволяет решить следующие проблемы:

- повышение мотивации студентов к изучению специальных дисциплин, так как при создании ресурса студенты сталкиваются с необходимостью приобретения навыков работы с множеством прикладных программ;
- повышение качества изучения прикладных программ;
- расширение спектра самостоятельной учебной работы студентов;
- получение готового продукта;
- познавательное исследование предметной области в целом;
- воспитание полноправного члена информационного общества.

Создание студентами электронного обучающего мультимедийного ресурса значительно индивидуализируют учебный процесс, увеличивают скорость и качество усвоения учебного материала, существенно усиливают практическую направленность, в целом - повышают качество образования.

Метод инновационного обучения «один-одному». Данный метод является одним из методов индивидуализированного преподавания, для

которого характерно взаимоотношения обучаемого с преподавателями на основе не только непосредственного контакта, но и посредством электронной почты. Данный метод целесообразно применять в рамках организации самостоятельной работы студентов.

Метод инновационного обучения на основе коммуникаций «многие-многим». Для данного метода характерно активное взаимодействие между всеми участниками учебного процесса. Интерактивные взаимодействия между самими студентами, между преподавателем и студентами является важным источником получения знаний посредством проведения: ситуационный анализ, «мозговая атака», «круглый стол», дискуссия и др.

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (или модулю)

Материально-техническая база необходимая и применяемая для осуществления образовательного процесса и программное обеспечение по дисциплине включает:

- специальные помещения (аудитории), укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации в аудитории;
- мультимедийное оборудование (ноутбук, экран и проектор);
- ПК для работы студентов в компьютерном классе с выходом в Интернет.

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины (или модуля)

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины (или модуля)	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
1.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы	Обновление перечня литературы	№1 от 20.09.2017