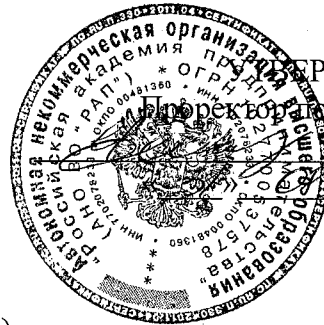


**Автономная некоммерческая организация
высшего образования
«Российская академия предпринимательства»
(АНО ВО «РАП»)**



СЕРЖДАЮ
Бюро ректората учебной работе
Е.Е. Ермакова
2017 г.

Кафедра: Управление персоналом
(название кафедры)

Авторы: Ищенко А.А., д.э.н., профессор
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

РЫНОК ТРУДА

(наименование учебной дисциплины)

Направление: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность: Государственное и муниципальное управление

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная, заочная

Одобрена на заседании Ученого совета АНО ВО «РАП» Протокол № 4 от «31» августа 2017 г.	Одобрена на заседании кафедры «Управление персоналом» Протокол № 7 от «29» августа 2017 г.
---	--

Москва, 2017 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Рынок труда» являются изучение закономерностей в системе экономических и правовых отношений по поводу купли-продажи специфического товара «рабочая сила» и выработка методов управления рынком труда

Задачи дисциплины.

- знать основы маркетинга персонала на рынке труда;
- владеть навыками сбора информации для анализа рынка труда;
- уметь организовывать взаимодействие с рынком труда.

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

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты
ПК-12	Способность разрабатывать социально-экономические проекты (программы развития), оценивать экономические, социальные, политические условия и последствия реализации государственных (муниципальных) программ	<p>Знать: сущность и содержание инструментария работы с социально-экономическими проектами (программами развития), основные тенденции развития и модернизации (реформирования) муниципального управления и местного самоуправления.</p> <p>Уметь: применять современные методики и технологии разработки, реализации и оценки административных решений, программ, планов и проектов развития.</p> <p>Владеть: навыками применения современных технологий в организации муниципального управления; методами эффективного управления муниципальными образованиями.</p>

2.1. Формируемые компетенции по разделам дисциплины

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения
Рынок труда: сущность и место в рыночной системе	<p>Понятия «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов».</p> <p>Вещественные и личные факторы производства: их взаимосвязь и роль в повышении эффективности производства. Рабочая сила, как совокупность способностей человека, проявляющихся в процессе конкретной трудовой деятельности. Специфика рабочей силы, необходимость ее формирования и отбора для конкретного вида деятельности.</p> <p>Трудовые ресурсы как рабочая сила, рассматриваемая в совокупности с ее носителем – трудоспособным населением.</p> <p>Количественный аспект трудовых ресурсов. Определение понятия «трудовые ресурсы». Активная и пассивная часть трудовых ресурсов. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов и трудоспособного населения региона в целом.</p> <p>Уточнение и расширение понятия рынка труда как определенной системы отношений по поводу</p>	ПК-12	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы анализа экономических показателей деятельности организации - показатели по труду: производительности труда, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умением применять их на практике - основы маркетинга персонала на рынке труда - организовывать взаимодействие с рынком труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа экономических показателей деятельности организации - анализом показателей по труду, производительности труда, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

	<p>купи-продажи специфического товара рабочая сила на основе спроса и предложения.</p> <p>Взаимоотношения на рынке труда продавца (работополучателя) и покупателя (работодателя).</p> <p>Типология рынка труда. Критерии типологии. Основные типы рынка труда: открытый, скрытый, гибкий, жесткий, формирующийся, развитый, свободный, жестко регулируемый, слабо регулируемый и др.</p>		
<p>Занятость населения.</p> <p>Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда</p>	<p>Экономический аспект занятости как сложной категории, которая выражает общественные отношения по поводу включения человека в общественно-полезную деятельность. Исторический аспект проблемы занятости населения: эволюция понятия “занятости”. Понятие “занятость” в соответствии с законодательством Российской Федерации.</p> <p>Безработные граждане: понятие и порядок их Политика государства в области занятости населения на современном этапе. Структура занятости населения. Факторы, оказывающие влияние на структуру занятости. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда региона: уровень безработицы, коэффициент напряженности, показатель длительности безработицы. Их сущность, проблемы определения и тенденции изменения.</p> <p>Существующие подходы к оценке ситуации на рынке труда региона.</p>	ПК-12	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - суть основных разделов Социального права, Миграционного права, - содержания социально-трудовой сферы, - основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основы Социального права, Миграционного права, - использовать положения социально-трудовой сферы, - применять основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора информации для анализа рынка труда - применять основы Социального права, Миграционного права, положений социально-трудовой сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)
<p>Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда</p>	<p>Необходимые условия для становления и нормального функционирования рынка труда: свобода предложения рабочей силы, свобода спроса на рабочую силу, свобода легитимных доходов при условии соблюдения минимального, гарантированного государством их уровня.</p> <p>Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда. Группа экономических факторов. Социально-политические факторы. Демографические факторы. Миграция населения.</p> <p>Прогнозирование рынка труда региона. Проблемы прогнозирования масштабов и структуры рынка труда. Факторы, которые необходимо учитывать при</p>	ПК-12	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы анализа экономических показателей деятельности организации - показатели по труду: производительности труда, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умением применять их на практике основы маркетинга персонала на рынке труда - организовывать взаимодействие с рынком труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа экономических показателей деятельности организации - анализом показателей по труду, производительности труда, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению

	<p>прогнозировании масштабов и структуры рынка труда: Программы содействия занятости населения. Основные цели, принципы и задачи разработки программ содействия занятости населения. Структура программы. Содержание отдельных разделов программы. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Методика расчета отдельных показателей программы занятости населения. Специфика формирования и становления рынка труда в России.</p>		
<p>Управление процессами функционирования рынка труда</p>	<p>Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. Понятие социальной системы. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем. Понятия управления и системы управления. Рынок труда как составной элемент, подсистема более сложной социальной системы – населения региона в целом. Составные элементы любой системы управления: объект, субъект, цели и механизм управления. Население региона и рынок труда как объекты управления. Классификация объекта управления: территориальная, по возрасту, по степени трудовой активности, по сфере приложения и др. Субъект управления. Его классификация. Цели и задачи социально-экономического развития региона. Главная цель управления трудовыми ресурсами и рынком труда региона. Декомпозиция главной цели. Органы и функции управления рынком труда. Разделение функций по управлению населением региона и рынком труда между территориальными органами власти и предприятиями региона. Методы управления рынком труда: административные и экономические. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости. Региональные службы (центры) занятости; служба трудоустройства; служба профориентации и переподготовки;</p>	<p>ПК-12</p>	<p>Знать: - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, - принципы формирования трудовой адаптации персонала, Уметь: - разрабатывать программ трудовой адаптации - применять системы профориентации и профессионализации персонала, Владеть: - навыками сбора информации для анализа рынка труда - применять программы совершенствования социально-трудовой сферы</p>

	служба регулирования рынка труда. Основные цели и задачи подразделений вышеуказанных служб. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования.		
Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	<p>Основа управления рынком труда – прогнозный анализ социально-экономического развития региона, демографической ситуации и использования имеющегося трудового потенциала региона.</p> <p>Программы содействия занятости населения. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения.</p> <p>Проблемы превентивного управления занятостью населения. Роль селективного подхода к управлению рынком труда региона в снижении социальной напряженности в сфере занятости населения.</p>	ПК-12	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, - принципы формирования трудовой адаптации персонала, - методы анализа экономических показателей деятельности организации - показатели по труду: производительности труда, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать программ трудовой адаптации - применять системы профориентации и профессионализации персонала, - уметь применять их на практике основы маркетинга персонала на рынке труда - организовывать взаимодействие с рынком труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора информации для анализа рынка труда - применять программы совершенствования социально-трудовой сферы - навыками анализа экономических показателей деятельности организации - анализом показателей по труду, производительности труда, - навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой	Государственная политика на рынке труда стран с развитой рыночной экономикой: исторический аспект. Опыт частных корпораций по регулированию занятости в фирмах различных стран. Соотношение пассивной и активной политики на рынке труда развитых зарубежных стран. Политика занятости в ряде стран Западной Европы: Швеции, Финляндии, Германии и Франции. Использование в России опыта стран Запада по данной проблеме. Американский опыт регулирования занятости населения. Особенности регулирования занятости населения в Японии.	ПК-12	<p>Знать:</p> <p>суть основных разделов Социального права, Миграционного права, содержания социально-трудовой сферы, основы социализации, профориентации и профессионализации персонала,</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы формирования трудовой адаптации персонала, методы анализа экономических показателей деятельности организации, показатели по труду: производительности труда, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основы Социального права, Миграционного права, - использовать положения социально-

		<p>трудоустройственной сферы,</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) - разрабатывать программ трудовой адаптации - применять системы профориентации и профессионализации персонала, - умением применять их на практике основы маркетинга персонала на рынке труда - организовывать взаимодействие с рынком труда <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками сбора информации для анализа рынка труда - применять основы Социального права, Миграционного права, положений социально-трудоустройственной сферы, основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) - навыками сбора информации для анализа рынка труда - применять программы совершенствования социально-трудоустройственной сферы - навыками анализа экономических показателей деятельности организации - анализом показателей по труду, производительности труда, навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
--	--	--

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Рынок труда» относится к дисциплинам по выбору вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)»: Б1.В.ДВ.5.1. Дисциплина участвует в формировании профессиональных компетенций организационно-управленческой деятельности.

Изучению дисциплины предшествует изучение дисциплин «Экономическая теория», «Экономика организации» и др.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестры
		2
Контактная работа (всего)	54	54
В том числе:		
лекции (Л)	18	18
практические занятия (ПЗ)	36	36
В том числе в интерактивной форме	12	12
Самостоятельная работа (СРС):	54	54

Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет, зачет с оценкой):		-	Зачет с оценкой
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	108	108
	Зач. ед.	3	3

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Количество часов		
	Всего по учебному плану	Курсы	
		3	
Контактная работа (всего)	10	10	
В том числе:			
лекции (Л)	6	6	
практические занятия (ПЗ)	4	4	
в том числе в интерактивной форме		4	
Самостоятельная работа (СРС):	94	94	
Виды промежуточной аттестации, контроль	4	Зачет со оценкой	
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины:	Часы:	108	108
	Зач. ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Рынок труда: сущность и место в рыночной системе	2	6	9	17	Опрос
Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	2	6	9	17	
Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	2	6	9	17	
Управление процессами функционирования рынка труда	4	6	9	19	Тестирование
Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	4	6	9	19	
Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой	4	6	9	19	
Промежуточный контроль					Зачет с оценкой
ВСЕГО:	18	36	54	108	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах				Формы контроля
	Л	ПЗ	СР	Всего	
Рынок труда: сущность и место в рыночной системе	2		15	17	Опрос

Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда		2	15	17	
Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	2		15	17	
Управление процессами функционирования рынка труда			15	15	
Прикладные проблемы управления региональным рынком труда		2	15	17	
Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой	2		19	21	Тестирование
Промежуточный контроль				4	Зачет с оценкой
ВСЕГО:	6	4	94	108	

5.1. Практические занятия

Очная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
Рынок труда: сущность и место в рыночной системе	Специфика рабочей силы, необходимость ее формирования и отбора для конкретного вида деятельности. Взаимоотношения на рынке труда продавца (работополучателя) и покупателя (работодателя)	6	
Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	Анализ показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда региона: уровень безработицы, коэффициент напряженности, показатель длительности безработицы	6/4	Метод коллективного анализа ситуации
Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда. Программы содействия занятости населения	6	
Управление процессами функционирования рынка труда	Методология системных исследований: системный подход и системный анализ. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем	6	
Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения. Анализ проблем превентивного управления занятостью населения	6/4	Метод развивающей кооперации
Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой	Соотношение пассивной и активной политики на рынке труда развитых зарубежных стран. Политика занятости в ряде зарубежных стран	6/4	Метод коллективного анализа ситуации
ВСЕГО:		36/12	

Заочная форма обучения

Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование практических занятий	Всего часов/ в интерактивной форме	Интерактивная форма
----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------------	---------------------

Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	Анализ показателей, характеризующих ситуацию на рынке труда региона: уровень безработицы, коэффициент напряженности, показатель длительности безработицы	2/2	Метод коллективного анализа ситуации
Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения. Анализ проблем превентивного управления занятостью населения	2/2	Метод развивающей кооперации
ВСЕГО:		4/4	

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов очная ф.о. заочная ф.о.
Рынок труда: сущность и место в рыночной системе	Проработка учебного материала по конспекту лекции, учебной и научной литературе. Подготовка докладов к семинарским занятиям. Самостоятельное освоение темы, изучение литературы из приведенных источников: Тарасов, А.П. Рынок труда и занятость населения. / А.П. Тарасов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. - ISBN 978-5-504-00709-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142446	9 15
Занятость населения. Основные показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда	Рынок труда : учебно-практическое пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", Институт дистанционного и дополнительного образования ; сост. Р.А. Кадермятова. - Ульяновск : УлГТУ, 2015. - 79 с. : ил., табл., схем. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9795-1378-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363488	9 15
Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	Журавлева, О.В. Молодежь на рынке труда: содействие занятости, трудоустройству и адаптации : электронное учебное пособие / О.В. Журавлева ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. - 165 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 104-108. - ISBN 978-5-8353-1666-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437496	9 15
Управление процессами функционирования рынка труда	Кязимов, К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения : монография / К.Г. Кязимов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 204 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 199. - ISBN 978-5-4475-9048-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085	9 15
Прикладные проблемы управления региональным рынком труда	Кугушев, Р.Р. Оптимизация процессов регулирования трудовой миграции в экономике Российской Федерации : монография / Р.Р. Кугушев, С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 164 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8285-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464204	9 17
Регулирование рынка труда в странах с развитой рыночной экономикой		
ВСЕГО: Очная форма		54
Заочная форма		94

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценивание и контроль сформированности компетенций по дисциплине осуществляется с помощью текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация проводятся в соответствии с «Положением об организации текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры» в Академии.

7.1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

№ п/п	<i>Перечень компетенций, формируемых дисциплиной</i>	
1	ПК-12	
2	<i>Этапы формирования компетенций</i>	<i>Коды формируемых компетенций</i>
	<i>Название и содержание этапа</i>	
	<u>Этап 1: Знать</u> сущность и содержание инструментария работы с социально-экономическими проектами (программами развития), основные тенденции развития и модернизации (реформирования) муниципального управления и местного самоуправления.	ПК-12
	<u>Этап 2: Уметь</u> применять современные методики и технологии разработки, реализации и оценки административных решений, программ, планов и проектов развития.	ПК-12
	<u>Этап 3: Владеть</u> навыками применения современных технологий в организации муниципального управления; методами эффективного управления муниципальными образованиями.	ПК-12

7.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Коды компетенций	Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций			
			Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
ПК-12	<p>Знать: сущность и содержание инструментария работы с социально-экономическими проектами (программами развития), основные тенденции развития и модернизации (реформирования) муниципального управления и местного самоуправления.</p> <p>Уметь: применять современные методики и технологии разработки, реализации и оценки административных решений, программ, планов и проектов развития.</p> <p>Владеть: навыками применения современных технологий в организации муниципального управления; методами эффективного управления муниципальными образованиями.</p>	<p><u>Пороговый уровень:</u> Показатели усвоения знаний содержат описание действий, отражающих работу с информацией, выполнение различных мыслительных операций - дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач</p> <p><u>Базовый уровень:</u> Показатели для проверки освоения умений содержат требования к выполнению отдельных действий и/или операций - позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам</p> <p><u>Повышенный уровень:</u> Наименования данных результатов обучения включают характеристику навыков, приобретенных в процессе решения профессиональных задач - предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении</p>	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено полностью, без пробелов, некоторые навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины (модуля) учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины (модуля) учебных заданий выполнены, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	Теоретическое содержание дисциплины (модуля) не освоено. Необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены с грубыми ошибками. Дополнительная самостоятельная работа над материалом дисциплины (модуля) не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий

7.3. ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Оценивание результатов промежуточного контроля (зачет)

Уровень знаний определяется оценками «зачтено», «незачтено».

«**Зачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины учебные задания выполнены.

«**Незачтено**» – Теоретическое содержание дисциплины освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий не выполнено.

Оценивание результатов опроса

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

Оценивание результатов тестирования

«**Отлично**» – 80-100% правильных ответов.

«**Хорошо**» – 51-79% правильных ответов.

«**Удовлетворительно**» – 35-50% правильных ответов.

«**Неудовлетворительно**» – 34% и меньше правильных ответов.

Оценивание результатов решения практических задач

«**Отлично**» – вопрос раскрыт полностью, точно обозначены основные понятия дисциплины в соответствии с теоретическим материалом.

«**Хорошо**» – вопрос раскрыт, однако нет полного описания всех необходимых элементов.

«**Удовлетворительно**» – вопрос раскрыт не полно, присутствуют грубые ошибки, однако есть некоторое понимание раскрываемых понятий.

«**Неудовлетворительно**» – ответ на вопрос отсутствует или в целом не верен.

7.4. 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

<i>Код компетенции</i>	<i>Этап формирования компетенции</i>	<i>Описание этапов формирования компетенций</i>	<i>Примерные оценочные средства</i>
ПК-12	Знать	сущность и содержание инструментария работы с социально-экономическими проектами (программами развития), основные тенденции развития и модернизации (реформирования) муниципального управления и местного самоуправления.	<p>Перечень вопросов для устного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Труд как важнейший фактор производства. 2. Основные элементы процесса труда 3. Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда 4. Предмет курса «Рынок труда» 5. Цель и задачи изучения курса. Структура курса, связь с другими дисциплинами. 6. Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда. 7. Трудоспособное население как основная часть трудовых ресурсов. 8. Рынок труда: разнообразие определений. 9. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его функционирования. 10. Формы рынка труда: открытый и скрытый. 11. Сегментация рынка труда и его гибкость. 12. Основные элементы рынка труда: субъекты, инфраструктура, законодательство. 13. Рыночный механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение и цена на рынке труда. Взаимоотношения продавца и покупателя. 14. Занятость населения: российское и международное определения. 15. Историческое развитие учений о занятости населения. 16. Принципы занятости, виды и формы. 17. Состав занятого населения: российские и международные методики. 18. Экономически активное и экономически неактивное население. 19. Безработица как основной элемент рынка труда. 20. Показатели, характеризующие ситуацию на рынке труда 21. Проблемы и основные направления регулирования занятости отдельных категорий граждан. 22. Условия, необходимые для становления и формирования рынка труда. 23. Деформированность рынка труда при плановой системе экономики. 24. Экономические факторы, влияющие на процесс формирования и функционирования рынка труда. 25. Демографические факторы, влияющие на формирование рынка труда. 26. Группа социально-политических факторов, влияющих на формирование рынка труда. 27. Миграция населения, ее влияние на рынок труда. 28. Прогнозирование рынка труда региона. 29. Проблемы определения масштабов и структуры рынка труда региона. 30. Программы содействия занятости населения. Основные цели, задачи, структура программ 31. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. 32. Содержание отдельных разделов программы. 33. Специфика формирования и становления рынка труда в России. 34. Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда. основные понятия, элементы и методы управления.

35. Понятие социальной системы.
36. Методология системных исследований: системный подход и системный анализ.
37. Метод “дерева целей” как один из основных при изучении процессов формирования и функционирования социальных систем.
38. Понятия управления и системы управления.
39. Население региона и рынок труда как объекты управления
40. Классификация объекта управления.
41. Субъект управления. Классификация субъекта управления.
42. Методы управления рынком труда.
43. Государственная служба занятости населения. Обязанности и права государственной службы занятости.
44. Региональные службы (центры) занятости.
45. Социально-экономический механизм управления рынком труда региона.

Задания в тестовой форме:

1. *Рынок труда – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между ... и наемными работниками:*
 - государством
 - муниципальными образованиями
 - работодателями
 - службой занятости
 - профсоюзами
2. *Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся:*
 - службы занятости населения
 - стороны рыночных отношений
 - государственный бюджет
 - конъюнктура рынка
 - планирование труда
3. *Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся:*
 - стороны рыночных отношений
 - предприятия
 - правовые акты, регламентирующие рыночные отношения
 - инфраструктура рынка
 - помещения рынка
4. *Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся:*
 - муниципальные власти
 - стороны рыночных отношений
 - нормирование труда
 - конъюнктура рынка
 - планирование труда
5. *Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся:*
 - альтернативные формы занятости населения

- предприятия и организации
 - организация труда
 - конъюнктура рынка
 - система социальных выплат и гарантий для увольняемых граждан
6. Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся:
- система социальных выплат и гарантий для безработных
 - государственный бюджет
 - условия труда
 - конъюнктура рынка
 - службы занятости населения
7. Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся:
- система социальных выплат и гарантий для увольняемых граждан и безработных
 - органы социального страхования
 - органы местного самоуправления
 - конъюнктура рынка
 - службы занятости населения
8. Среди элементов, образующих рынок труда, не содержатся (и/или):
- кооперация труда
 - организация рабочих мест
 - инфраструктура рынка
 - установление условий труда
 - разделение труда
9. Среди элементов, образующих рынок труда, не содержатся (и/или):
- конъюнктура рынка
 - органы социального страхования
 - инфраструктура рынка
 - кооперация труда
 - система социальных выплат и гарантий для безработных
10. Среди разновидностей рынка труда различают рынки:
- легальный
 - непрофессиональный
 - внутрифирменный
 - межфирменный
 - открытый
11. Среди разновидностей рынка труда различают рынки:
- нелегальный
 - локальный
 - районный
 - межфирменный
 - скрытый
12. Среди разновидностей рынка труда различают рынки:
- криминальный

- федеральный
- открытый
- фирменный
- внутрифирменный

13. Среди разновидностей рынка труда различают рынки:

- открытый
- монополистический
- конкурентный
- скрытый
- двусторонней монополии

14. Среди разновидностей рынка труда различают рынки:

- региональный
- легальный
- конкурентный
- нелегальный
- сегментированный

15. Среди разновидностей рынка труда различают рынки:

- региональный
- скрытый
- конкурентный
- профессиональный
- открытый

16. Среди типов рынка труда различают:

- легальный рынок
- нелегальный рынок
- внешний (профессиональный)
- сегментированный
- внутренний (внутрифирменный)

17. Среди типов рынка труда различают:

- профессиональный
- непрофессиональный
- криминальный
- внутрифирменный
- гибкий

18. Среди типов рынка труда различают:

- легальный
- непрофессиональный
- внутрифирменный
- межфирменный
- локальный

19. По уровням действия рынка труда различают рынки:

- федеральный
- региональный
- внешний

- локальный
- муниципальный

20. По уровням действия рынка труда различают рынки:

- районный рынок
- городской
- внутренний
- региональный рынок
- межгородской

21. К критериям классификации рынка труда относятся...

- стороны рыночных отношений
- степень государственного воздействия
- инфраструктура рынка
- степень эластичности
- уровень межгосударственных отношений

22. К критериям классификации рынка труда относятся....

- критерий пространственной сферы рынка труда
- уровень межгосударственных
- мобильность на рынке труда
- степень государственного воздействия
- альтернативные формы занятости

23. К критериям классификации рынка труда относятся...

- критерий временных параметров
- уровень функционирования
- стороны рыночных отношений
- степень государственного воздействия
- система социальных выплат и гарантий для безработных

24. К критериям классификации рынка труда относятся....

- уровень межгосударственных отношений
- уровень организации
- система социальных выплат и гарантий для безработных
- критерий пространственной сферы рынка труда
- альтернативные формы занятости

25. К критериям классификации рынка труда относятся....

- уровень функционирования
- уровень межгосударственных отношений
- мобильность на рынке труда
- степень государственного воздействия
- конъюнктура рынка

26. К критериям классификации рынка труда относятся....

- степень эластичности
- уровень межгосударственных отношений
- стороны рыночных отношений

- уровень организации
- инфраструктура рынка

27. Соотношение между спросом и предложением на рынке труда называют ... рынка.

- объемом
- гибкостью
- конъюнктурой
- плотностью
- масштабом

28. Конъюнктурой рынка труда называют соотношение между ... на рынке труда.

- объемом и спросом
- спросом и предложением
- объемом и предложением
- плотностью и масштабом
- ценой труда и спросом на него

29. Конъюнктура рынка труда может быть

- равномерной
- независимой
- зависимой
- равновесной
- гибкой

30. Конъюнктура рынка труда может быть

- трудодефицитной
- напряженной
- зависимой
- независимой
- легальной

31. Конъюнктура рынка труда может быть

- равномерной
- равновесной
- зависимой
- независимой
- трудоизбыточной

32. Конъюнктура рынка труда может быть

- равновесной
- трудодефицитной
- независимой
- трудоизбыточной
- открытой

33. Конъюнктура рынка труда может быть

- правомерной
- неправомерной
- трудодефицитной
- независимой
- закрытой

34. Закон спроса на труд гласит: на рынке труда величина спроса на труд находится в ... зависимости от его цены.

- прямой
- прямо пропорциональной
- обратной
- тесной
- свободной

35. Закон спроса на труд гласит: на рынке труда величина спроса на труд находится в ... зависимости от его цены.

- обратно пропорциональной
- пропорциональной
- необратимой
- тесной
- свободной

36. Закон предложения труда гласит: на рынке труда величина предложения труда находится в ... зависимости от его цены.

- прямо пропорциональной
- обратной
- прямой
- точной
- слабой

37. Закон предложения труда гласит: на рынке труда величина предложения труда находится в ... зависимости от его цены.

- пропорциональной
- обратной
- прямой
- не прямой
- точной

38. Показатель ценовой эластичности спроса на труд всегда будет ... величиной.

- положительной
- отрицательной
- пропорциональной
- независимой
- скрытой

39. Показатель ценовой эластичности спроса на труд всегда будет ... величиной.

- возрастающей
- положительной
- независимой
- заметной
- отрицательной

40. Степень реакции спроса на труд от величины цены труда называется... эластичностью цены труда

- эластичностью конъюнктуры рынка труда
- эластичностью спроса на труд
- эластичностью

- эластичностью рынка труда

41. *Степень реакции одного показателя на изменение связанного с ним другого показателя называется ...*

- конъюнктурой
- зависимостью
- эластичностью
- неэластичностью
- пластичностью

42. *На величину спроса на труд оказывают влияние такие факторы, как....*

- цена труда
- спрос на продукты производства
- уровень технологии производства
- цена капитала
- размер предприятия

43. *Чем выше цена труда, тем ... спрос на труд.*

- выше
- ниже
- активнее
- заметнее
- больше

44. *Чем выше цена труда, тем ... предложение труда.*

- выше
- ниже
- активнее
- заметнее
- больше

45. *По степени конкуренции различают следующие модели рынка труда:*

- рынок совершенной конкуренции
- рынок несовершенной конкуренции
- монополистический рынок
- рынок при участии на нем профсоюзов
- рынок двусторонней монополии

46. *По степени конкуренции различают следующие модели рынка труда:*

- американскую
- японскую
- рынок двусторонней монополии
- рынок при участии на нем профсоюзов
- шведскую

47. *По национальным особенностям различают следующие модели рынка труда:*

- шведскую
- японскую
- турецкую
- бразильскую
- румынскую

48. *По национальным особенностям различают следующие модели рынка труда:*

- российскую
- американскую
- алжирскую
- бразильскую
- Румынскую

1. Под населением понимают совокупность людей ... на определенной территории.

- работающих
- проживающих
- отдыхающих
- не работающих
- встречающихся

2. К количественным характеристикам населения относятся ...

- численность постоянного населения
- численность мужчин
- численность прописанных
- численность городского населения
- уровень образования населения

3. К количественным характеристикам населения относятся

- численность женщин
- культурный уровень
- численность прописанных (зарегистрированных)
- численность городского населения
- численность женщин, приходящихся на 1000 мужчин

4. К количественным характеристикам населения относятся

- численность мужчин и женщин
- численность зарегистрированных
- профессионально-квалификационная структура
- численность сельского населения
- средний возраст населения

5. К количественным характеристикам населения относятся ...

- численность сельских жителей
- показатели здоровья населения
- культурный уровень
- численность зарегистрированных
- средний возраст мужчин

6. К количественным характеристикам населения относятся

- средний возраст мужчин
- национальная структура
- культурный уровень
- численность зарегистрированных
- национальная структура

7. К количественным характеристикам населения относятся

- профессионально-квалификационная структура
- средний возраст мужчин
- культурный уровень
- численность городских жителей
- численность детей до 15 лет включительно

8.К качественным характеристикам населения относятся

- средний возраст мужчин
- национальная структура
- культурный уровень
- численность зарегистрированных граждан
- профессиональная структура

9.К качественным характеристикам населения относятся

- численность женщин
- культурный уровень
- численность прописанных (зарегистрированных) граждан
- численность городского населения
- численность женщин, приходящихся на 1000 мужчин

10.К качественным характеристикам населения относятся

- численность мужчин и женщин
- средний возраст населения
- профессионально-квалификационная структура
- численность сельского населения
- численность женщин, приходящихся на 1000 мужчин

11.К качественным характеристикам населения относятся

- численность городских жителей
- культурный уровень
- численность зарегистрированных
- показатели здоровья населения
- средний возраст мужчин

12.К качественным характеристикам населения относятся

- численность постоянного населения
- численность мужчин
- численность прописанных
- численность городского населения
- уровень образования населения

13.К качественным характеристикам населения относятся

- численность сельских жителей
- показатели здоровья населения
- культурный уровень
- численность зарегистрированных
- средний возраст мужчин

14.К качественным характеристикам населения относятся

- численность женщин, приходящихся на 1000 мужчин
- численность городского населения
- культурный уровень населения
- уровень образования населения
- численность сельского населения

15. Среди видов движения населения различают

- социальное
- естественное
- транспортное
- миграционное
- территориальное

16. Среди видов движения населения различают

- пассажирское
- естественное
- транспортное
- миграционное
- территориальное

17. Среди видов движения населения различают

- миграционное
- маятниковое
- естественное
- социальное
- междугороднее

18. Среди видов движения населения различают

- естественное
- авиационное
- маятниковое
- социальное
- железнодорожное

19. Среди видов движения населения различают

- пешеходное
- авиационное
- движение по морю
- естественное
- железнодорожное

20. Демографическая ситуация – это

- соотношение между рождаемостью и смертностью
- соотношение между рождаемостью брачностью
- проявление особенностей воспроизводства населения в конкретном периоде времени и месте (стране, регионе, городе)
- процесс появления новых поколений людей
- процесс смены поколений

21. На уровень рождаемости населения влияет....

- демографическая политика государства
- динамика уровня жизни населения
- войны
- межэтнические конфликты
- уровень среднегодовой температуры воздуха

22. На уровень рождаемости населения влияет....

- динамика уровня жизни населения
- войны
- величина пособий на рождение ребенка
- уровень среднегодовой температуры воздуха
- уровень успеваемости детей в школе

23. Простое воспроизводство населения достигается при рождении в стране на каждые 100 семей ... детей.

- 100
- 170
- 200
- 230
- 250

24. Простое воспроизводство населения достигается при рождении в стране на каждые 100 семей ... детей.

- 200
- 240
- 250
- 270
- 280

25. Простое воспроизводство населения достигается при рождении в стране на каждые 100 семей ... детей.

- 300
- 290
- 280
- 260
- 250

26. Простое воспроизводство населения достигается при рождении в стране на каждые 100 семей ... детей.

- 200-220
- 220-230
- 230-240
- 250-260
- 270-280

27. Суженное воспроизводство населения (депопуляция) происходит при рождении в стране на каждые 100 семей ... детей.

- 200-220
- 220-230
- 230-240
- 250-260
- 270-280

28. Суженное воспроизводство населения (депопуляция) происходит при рождении в стране на каждые 100 семей ... детей.

- 100
- 160
- 200
- 260
- 300

29. Суженное воспроизводство населения (депопуляция) происходит при рождении в стране на каждые 100 семей ... детей.

- 200
- 210
- 220
- 240
- 260

30. Под воспроизводством населения понимается

- процесс рождения детей
- процесс выживания детей после рождения
- восстановление трудоспособности людей
- процесс непрерывного возобновления поколений людей
- процесс образования новых семей

31. Показателями естественного движения населения являются

- эмиграция
- иммиграция
- рождаемость
- брачность
- разводимость

32. Показателями естественного движения населения являются

- рождаемость
- трудовая миграция
- смертность
- разводимость
- брачность

33. Показателями естественного движения населения являются

- разводимость
- миграция
- смертность
- число родившихся людей

- число людей, изменивших место постоянного жительства

34. Показателями естественного движения населения являются

- число умерших людей
- число зарегистрированных браков
- рождаемость
- переезд на другое место жительства
- число зарегистрированных разводов

35. Показателями естественного движения населения являются

- число родившихся детей
- число зарегистрированных браков
- смертность
- изменение состава семьи
- естественная убыль населения

36. Показателями естественного движения населения являются

- естественный прирост населения
- число зарегистрированных разводов
- число эмигрантов
- изменение численности семьи
- число умерших людей

37. Показателями механического движения населения являются

- смертность
- иммиграция
- рождаемость
- эмиграция
- разводимость

38. Показателями механического движения населения являются

- трудовая миграция
- число родившихся детей
- число зарегистрированных браков
- рождаемость
- эмиграция

39. Показателями механического движения населения являются

- число умерших людей
- добровольная миграция
- число зарегистрированных браков
- рождаемость
- вынужденная миграция

40. Показателями механического движения населения являются

- внешняя миграция
- возвратная миграция
- законная миграция
- смертность

		<ul style="list-style-type: none"> – внутренняя миграция <p>41. Показателями механического движения населения являются</p> <ul style="list-style-type: none"> – поездки на отдых в другие страны – возвратная миграция – законная миграция – незаконная миграция – маятниковая миграция <p>42. Показателями механического движения населения являются</p> <ul style="list-style-type: none"> – сезонная миграция – маятниковая миграция – поездки за город на дачу – законная миграция – незаконная миграция
<p>Уметь</p>	<p>применять современные методики и технологии разработки, реализации и оценки административных решений, программ, планов и проектов развития.</p>	<p>Перечень вопросов для письменного опроса:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Американская система регулирования рынка труда. Основные особенности. 2. Политика занятости населения в Швеции. 3. Японская система регулирования занятости населения. Политика пожизненного найма: современное состояние. 4. Российская модель поведения на рынке труда и особенности политики занятости населения. 5. Применимость переноса основных положений западной политики на российскую действительность. 6. Прогноз социально-экономического развития региона – основа управления изменениями на рынке труда. 7. Региональные программы содействия занятости населения. Их цель и структура. 8. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения. 9. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. 10. Селективный подход к управлению рынком труда региона. 11. Технология поиска работы и составления резюме. 12. Составление резюме: правила оформления и разновидности. 13. Методика проведения телефонных переговоров. 14. Как провести успешное собеседование: правила поведения, внешний вид и основные вопросы, задаваемые работодателями. <p>Перечень тем для самостоятельной работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики. 2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда. 3. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование: формирование спроса и предложения на рынке труда, прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов. 4. Рынок труда: уровни, основные элементы, виды, механизм, цикличность функционирования, сегментирование, регулирование рынка труда. 5. Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития. 6. Модели рынка труда в зарубежных странах и специфика их функционирования. 7. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда. 8. Демографическая политика. Меры демографической политики и принципы их реализации в России.

			<ol style="list-style-type: none"> 9. Зарубежный опыт разработки и реализации системы мер демографической политики. 10. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование уровня рождаемости, смертности и естественного прироста населения. 11. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда. 12. Участие России в международном рынке труда. 13. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования. 14. Программа миграции незаконных трудовых иммигрантов из государств СНГ и безвизовым въездом в Россию. 15. Миграционная политика государства. 16. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики. 17. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование объектов и направлений миграционных потоков. 18. Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости. 19. Биржа труда, как основной элемент инфраструктуры рынка труда. 20. Рекрутинговые агентства. Их роль, специфика организации и функционирования. 21. Международная организация труда (МОТ), история создания и направления деятельности. 22. Конвенции и рекомендации МОТ – основной инструмент регулирования отношений на международном уровне. 23. Теории занятости. 24. Полная, рациональная и эффективная занятость, особенность ее реализации в условиях различных экономических систем. 25. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения. 26. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем. 27. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда. 28. Виды безработицы и особенности социально-экономических последствий. 29. Социальная поддержка безработицы и ее основные методы. 30. Государственная политика занятости в России. 31. Опыт зарубежных стран в разработке и реализации государственной политики занятости. 32. Система социальной защиты и ее основные элементы. 33. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях. 34. Понятие о «потребительской корзине» и основных товарах и услугах, входящих в нее. 35. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование: заработной платы, доходов населения (социальных выплат, пенсий, стипендий, пособий по безработице, доходов от собственности).
Владеть	навыками применения современных технологий в организации муниципального управления; методами эффективного управления муниципальными образованиями.		<p>Ситуационные задания:</p> <p>Задача 1 <i>Исходные данные и постановка задачи.</i> Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года — 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года — 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, — 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году — 1,6 млн. человек.</p> <p>Задача 2</p>

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп — 1,2 млн. человек; работающие подростки — 0,1 млн. человек, работающие пенсионеры — 4,5 млн. человек.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 3

Исходные данные. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде — 100 промилле, доля трудовых ресурсов — 50%.

Постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 4

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс. человек.; численность работающих подростков до 16 лет — 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста — 55 тыс. человек.

Задача 5

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, — 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, — 22 тыс. человек; число умерших в трудоспособном возрасте — 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте — 3 тыс. человек.

Задача 6

Исходные данные. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет — 40 тыс. человек.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Задача 7

Исходные данные и постановка задачи. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов — 6 млн. человек.

Задача 8

Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс. человек; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс. человек; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс. человек; прибыло из других районов 350 тыс. человек; убыло в другие районы — 100 тыс. человек.

Задача 9

Исходные данные и постановка задачи. Определите 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. человек.

Вопросы, выносимые на промежуточный контроль:

1. Труд, как его экономическая категория.
2. Понятие о стоимости и цене рабочей силы.
3. Рабочая сила, человеческие трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население.
4. Спрос на труд и факторы, его формирующие.
5. Предложение труда и определяющие его факторы.
6. Рынок труда и его функции в экономике.
7. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
8. Механизм функционирования рынка труда.
9. Неравновесный рынок труда.
10. Гибкость рынка труда.
11. Мобильность на рынке труда.
12. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
13. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
14. Применение экономико-математических моделей в прогнозировании основных показателей рынка труда.
15. Движение населения и его виды.
16. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
17. Миграция: ее основные виды и факторы динамики.
18. Влияние миграции населения на формирование рынка труда.
19. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.
20. Инфраструктура рынка труда и назначение ее отдельных элементов.
21. Виды и формы занятости. Структура занятости в народном хозяйстве России.
22. Территориальные пропорции занятости.
23. Виды безработицы и пути ее преодоления.
24. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
25. Пути минимизации безработицы.
26. Технология поиска работы.
27. Формы и методы управления занятостью.
28. Федеральная и региональная программы занятости.

- | | | |
|--|--|---|
| | | <ol style="list-style-type: none">29. Квотирование рабочих мест.30. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.31. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни.32. Социальные мероприятия по борьбе с бедностью.33. Разработка адресных программ социальной помощи.34. Социальные гарантии занятости.35. Социальная поддержка безработных и механизм ее реализации.36. Государственная политика доходов и заработной платы, как элемент обеспечения социальной защиты трудоспособного населения.37. Современное состояние российского рынка труда.38. Вешний рынок труда, внутренний рынок труда – их взаимное влияние.39. Демографические факторы предложения труда.40. Современные особенности миграционных связей в России.41. Основные формы безработицы.42. Прогнозирование уровня безработицы.43. Создание рабочих мест – один из важнейших элементов политики занятости44. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости.45. Сущность труда и его основные элементы.46. Рынок труда: его понятие и место в системе рынков.47. Трудовые ресурсы и рабочая сила: понятие и их взаимосвязь.48. Рынок труда как составной элемент трудовых ресурсов.49. Взаимоотношения на рынке труда продавца и покупателя (спрос и предложение на рынке труда). |
|--|--|---|

7.5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗАЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Оценивание знаний, умений и навыков, формируемых в при изучении учебной дисциплины, осуществляется в процессе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в течение периода обучения, отведенного на изучение учебной дисциплины, и включает контроль формирования компетенций в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося.

Промежуточная аттестация. Промежуточной аттестацией завершается изучение дисциплины. Промежуточная аттестация проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До аттестации не допускаются студенты, не сдавшие текущую аттестацию.

Промежуточная аттестация, проводимая в виде зачета, может быть выставлена без дополнительных проверок, по результатам текущего контроля сформированности знаний, умений и навыков у обучающихся на практических, в том числе в интерактивной форме, и лабораторных занятиях. Фамилии студентов, получивших зачет разрешается объявлять только в день проведения зачета и до его начала.

Для проведения **текущей аттестации** используются следующие виды оценочных средств:

- опросы: устный и/или письменный опрос;
- решение заданий в тестовой форме;
- ситуационные задачи.

Решение заданий в тестовой форме и ситуационные задачи могут использоваться и при проведении **промежуточной аттестации**.

Опросы. Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения задачи. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Вопросы для опроса формулируются с выделением конкретной проблемы, позволяющей раскрыть ее за отведенное время (10-15 мин.). Критериями оценки письменных опросов является точность формулировок, обоснованность суждений, опора на общепринятые термины, формулировки и закономерности изучаемой дисциплины.

Решение заданий в тестовой форме проводится в течение семестра.

Не менее, чем за одну неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будет проводиться проверка, какие теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) необходимо использовать для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться интернетом и учебной литературой, а также конспектами, запрещается.

Ситуационные задачи – это способ повысить интерес учащихся к изучаемому предмету. Кроме того, они позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных предметов. Умело составленные ситуационные задачи могут выступать в качестве ресурса развития мотивации учащихся к познавательной деятельности.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОМУ СОСТАВУ

Лекционные занятия составляют основу теоретического обучения и дают систематизированные основы знаний по дисциплине, раскрывают состояние и перспективы

развития соответствующей области науки, концентрируют внимание обучающихся на наиболее проблемных вопросах темы, стимулируют познавательную деятельность студентов и способствуют развитию их творческого мышления.

Главная задача лекционного курса – сформировать у обучающихся системное представление об изучаемом предмете, обеспечить усвоение будущими специалистами основополагающего учебного материала, принципов и закономерностей развития соответствующей научно-практической области, а также методов применения полученных знаний, умений и навыков.

Основные функции лекций: познавательно-обучающая; развивающая; ориентирующе-направляющая; активизирующая; воспитательная; организующая; информационная.

Выполнение **практических заданий** служит важным связующим звеном между теоретическим освоением данной дисциплины и применением ее положений на практике. Они способствуют развитию самостоятельности обучающихся, более активному освоению учебного материала, являются важной предпосылкой формирования профессиональных качеств будущих специалистов.

Проведение практических занятий не сводится только к органическому дополнению лекционных курсов и самостоятельной работы обучающихся. Их вместе с тем следует рассматривать как важное средство проверки усвоения обучающимися тех или иных положений, даваемых на лекции, а также рекомендуемой для изучения литературы; как форма текущего контроля за отношением обучающихся к учебе, за уровнем их знаний, а следовательно, и как один из важных каналов для своевременного подтягивания отстающих обучающихся.

При подготовке важны не только серьезная теоретическая подготовка, знание основ изучаемой дисциплины, но и умение ориентироваться в разнообразных практических ситуациях, ежедневно возникающих в его деятельности. Этому способствует форма обучения в виде практических занятий. Задачи практических занятий: закрепление и углубление знаний, полученных на лекциях и приобретенных в процессе самостоятельной работы с учебной литературой, формирование у обучающихся умений и навыков работы с исходными данными, научной литературой и специальными документами. Практическому занятию должно предшествовать ознакомление с лекцией на соответствующую тему и литературой, указанной в плане этих занятий.

Формы проведения практических занятий:

– **Метод развивающейся кооперации.** Для него характерна постановка задач, которые трудно выполнить в индивидуальном порядке и для которых нужна кооперация, объединение обучающихся с распределением внутренних ролей в группе. Для решения проблемы, данной преподавателем, создаются группы учащихся из 6–8 человек. Группа формируется так, чтобы в ней был «лидер», «генератор идей», «функционер», «оппонент», «исследователь». Смена лидера происходит через каждые два-три практических занятия, что стимулирует развитие организаторских способностей у обучающихся. Творческие группы могут быть постоянными и временными. Они подвижны, т.е. разрешается переходить из одной группы в другую, общаться с членами других групп. После того, как каждая группа предложит свой вариант решения, начинается дискуссия, в ходе которой группы через своих представителей должны доказать истинность своего варианта решения. При этом обучающиеся должны проявить эрудицию, логические, риторические навыки и т.п. Если имеющихся знаний недостаточно, преподаватель прерывает дискуссию и дает нужную информацию в лекционной форме.

Метод коллективного анализа ситуации – заключается в том, что в процессе обучения студенты и преподаватель участвуют в непосредственном рассмотрении и обсуждении проблемных ситуаций, взятых из профессиональной практики. При данном методе обучения студент (группа студентов) самостоятельно принимают оптимальное решение и обосновывают его. Достоинство метода состоит в том, что в процессе решения конкретной ситуации участники обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной ситуации те способы, средства и критерии анализа, которые были ими приобретены в процессе обучения.

Ситуационные задачи, суть которых состоит в том, чтобы не только активизировать у студента предметные теоретические знания, связанные с темой изучаемого блока, но и перенести эти знания в типичную профессиональную ситуацию, должны преследовать конкретные профессиональные задачи.

Ситуационные задачи – это задачи, позволяющие студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.

Специфика ситуационной задачи заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую требуется знание нескольких учебных предметов. Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности.

Примерная методика проведения занятия с использованием данного метода включает в себя следующие этапы:

1-й этап: введение в изучаемую проблему, актуальность темы, постановка задач преподавателем;

2-й этап: учебная группа делится на несколько подгрупп, устанавливается время и режим самостоятельной работы;

3-й этап: групповая работа над ситуацией, групповая дискуссия;

4-й этап: после выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия и выбирается наилучшее решение для данной ситуации;

5-й этап: итоговая беседа, преподаватель обращает внимание на круг знаний и навыков, необходимых для их решения, рекомендует литературу для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа может быть успешной при определенных условиях, которые необходимо организовать. Ее правильная организация, включающая технологии отбора целей, содержания, конструирования заданий и организацию контроля, систематичность самостоятельных учебных занятий, целесообразное планирование рабочего времени позволяет привить обучающимся умения и навыки в овладении, изучении, усвоении и систематизации приобретаемых знаний в процессе обучения, привить навыки повышения профессионального уровня в течение всей трудовой деятельности.

8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ЗАПОЛНЯЕТСЯ ТОЛЬКО ИЗ НАШЕЙ ЭЛЕКТРОННОЙ БИБЛИОТЕЧНОЙ СИСТЕМЫ)

8.1. Основная литература

Тарасов, А.П. Рынок труда и занятость населения. / А.П. Тарасов. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. - ISBN 978-5-504-00709-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142446>

Рынок труда : учебно-практическое пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Ульяновский государственный технический университет", Институт дистанционного и дополнительного образования ; сост. Р.А. Кадермятова. - Ульяновск : УлГТУ, 2015. - 79 с. : ил., табл., схем. - Библ. в кн. - ISBN 978-5-9795-1378-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363488>

Журавлева, О.В. Молодежь на рынке труда: содействие занятости, трудоустройству и адаптации : электронное учебное пособие / О.В. Журавлева ; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. - 165 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 104-108. - ISBN 978-5-8353-1666-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437496>

8.2. Дополнительная литература

Кязимов, К.Г. Регулирование рынка труда и занятости населения : монография /

К.Г. Кязимов. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 204 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 199. - ISBN 978-5-4475-9048-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456085>

Кугушев, Р.Р. Оптимизация процессов регулирования трудовой миграции в экономике Российской Федерации : монография / Р.Р. Кугушев, С.А. Шапиро. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 164 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8285-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=464204>

9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. www.chelt.ru – «Человек и труд».
2. www.rks.ru – сайт Госкомстата РФ.
3. www.kadrovik.ru – журнал «Справочник кадровика».
4. www.rg.ru – «Российская газета».
5. www.trud.ru – газета «Труд».
6. www.econ.msu.ru – сайт «Демография России и Российской империи».
7. www.bls.gov – Bureau of labor statistic US.
8. www.ilo.ru – сайт Международной организации труда.
9. www.vopreco.ru – журнал «Вопросы экономики».
10. www.labor.ru – сайт Московской службы занятости.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающимся необходимо помнить, что качество полученного образования зависит от активной роли самого обучающегося в учебном процессе. Обучающийся должен быть нацелен на максимальное усвоение учебного материала, после занятий и во время специально организуемых консультаций он может задать преподавателю интересующие его вопросы. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день.

Подготовка к практическим занятиям

Студент должен четко уяснить, что именно с лекции начинается его подготовка к практическому занятию. Вместе с тем, лекция лишь организует мыслительную деятельность, но не обеспечивает глубину усвоения программного материала.

При подготовке к практическому занятию можно выделить 2 этапа:

1-й - организационный,

2-й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе студент планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Второй этап включает непосредственную подготовку студента к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (перечня основных пунктов) по изучаемому материалу (вопросу). Такой план позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В процессе подготовки к семинару рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также

приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

В начале практического занятия студенты под руководством преподавателя более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

Методические рекомендации по самостоятельной работе над изучаемым материалом

Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний; закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, зачетам, экзаменам; выполнение курсовых работ. Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Как работать с рекомендованной литературой

При работе с текстом целесообразно сначала прочитать весь заданный текст в быстром темпе. Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом материале. Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом. Чтение должно сопровождаться записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним. Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана. Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать.

План – это схема прочитанного материала, краткий перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Как работать с конспектом лекции

Самостоятельную работу следует начинать с доработки конспекта. С целью доработки необходимо в первую очередь прочитать записи, восстановить текст в памяти, а также исправить опiski, расшифровать не принятые ранее сокращения, заполнить пропущенные места, понять текст, вникнуть в его смысл. Далее прочитать материал по рекомендуемой литературе, разрешая в ходе чтения возникшие ранее затруднения, вопросы, а также дополнения и исправляя свои записи. Записи должны быть наглядными, для чего следует применять различные способы выделений. В ходе доработки конспекта углубляются, расширяются и закрепляются знания, а также дополняется, исправляется и совершенствуется конспект.

Подготовленный конспект и рекомендуемая литература используется при подготовке к практическому занятию. Подготовка сводится к внимательному прочтению учебного материала,

к выводу всех утверждений и формул, к решению примеров, задач, к ответам на вопросы, предложенные в конце лекции преподавателем или помещенные в рекомендуемой литературе. Примеры, задачи, вопросы по теме являются средством самоконтроля.

Непременным условием глубокого усвоения учебного материала является знание основ, на которых строится изложение материала. Обычно преподаватель напоминает, какой ранее изученный материал и в какой степени требуется подготовить к очередному занятию. Эта рекомендация, как и требование систематической и серьезной работы над всем лекционным курсом, подлежит безусловному выполнению. Из-за потери логической связи как внутри темы, так и между ними материал учебной дисциплины перестает восприниматься, а творческий труд подменяется утомленным переписыванием. Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя

Самостоятельная работа студентов (СРС) под руководством преподавателя является составной частью «самостоятельная работа студентов», принятого в высшей школе. СРС под руководством преподавателя представляет собой вид занятий, в ходе которых студент, руководствуясь методической и специальной литературой, а также указаниями преподавателя, самостоятельно выполняет учебное задание, приобретая и совершенствуя при этом знания, умения и навыки практической деятельности. При этом взаимодействие студента и преподавателя приобретает вид сотрудничества: студент получает непосредственные указания преподавателя об организации своей самостоятельной деятельности, а преподаватель выполняет функцию руководства через консультации и контроль.

Познавательная деятельность студентов при выполнении самостоятельных работ данного вида заключается в накоплении нового для них опыта деятельности на базе усвоенного ранее формализованного опыта (опыта действий по известному алгоритму) путем осуществления переноса знаний, умений и навыков. Суть заданий работ этого вида сводится к поиску, формулированию и реализации идей решения. Самостоятельная работа данного вида должна выдвигать требования анализа незнакомых студентам ситуаций и генерирования новой информации для выполнения задания.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВИЧНЫХ СИСТЕМ

- Microsoft Office (Access, Excel, Power Point, Word и т.д.)
- Локальная сеть Академии «Интранет»

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Аудитория для занятий лиц с ограниченными возможностями здоровья.

См. Приложение № 2 к ОПОП «Справка о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.