

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ,
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОУ ВПО Кыргызско-Российский Славянский университет

УТВЕРЖДАЮ


06.09.2018 г.

Экономика труда

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Экономики и управления на предприятии		
Учебный план	b38030138_18_34э эмм.plx Направление 38.03.01 Экономика. Профиль "Математические методы в экономике"		
Квалификация	бакалавр		
Форма обучения	очная		
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ		
Часов по учебному плану	144	Виды контроля	в семестрах:
в том числе:		зачеты	7
аудиторные занятия	72		
самостоятельная работа	72		

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<u><Курс>.<Семес тр на курсе></u>)	7 (4.1)		Итого	
Недель	18			
Вид занятий	уп	рпд	уп	рпд
Лекции	36	36	36	36
Лабораторные	36	36	36	36
В том числе инт.	14	14	14	14
Итого ауд.	72	72	72	72
Контактная	72	72	72	72
Сам. работа	72	72	72	72
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

к.э.н, доц, Боколеева Ч.Б.; к.э.н, доц, Субачева Л.А.  

Рецензент(ы):

д.э.н, проф, Нуралиева Ч.А. 

Рабочая программа дисциплины

Экономика труда

разработана в соответствии с ФГОС 3+:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 ЭКОНОМИКА (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 12.11.2015г. №1327)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.01 Экономика. Профиль "Математические методы в экономике"

утвержденного учёным советом вуза от 26.06.2018 протокол № 1.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Экономики и управления на предприятии

Протокол от 29.08 2018 г. № 1

Срок действия программы: 2018-2021 уч.г.

Зав. кафедрой к.э.н доцент Субачева Л.А. 

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС д.э.н. Чойбекова Д.Р. ДР
2 июля 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры
Экономики и управления на предприятии

Протокол от 28.08. 2019г. № 1
Зав. кафедрой к.э.н., доц. Субачева Л.А. Л.А.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС д.э.н. Чойбекова Д.Р. ДР
8-09 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры
Экономики и управления на предприятии

Протокол от Л.А. 2020г. № 1 от 28.08.2020
Зав. кафедрой к.э.н., доц. Субачева Л.А.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС д.э.н. Чойбекова Д.Р. Гусева Ю.В.
7 сентября 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры
Экономики и управления на предприятии

Протокол от Л.А. 2021г. № 1 от 1.09.2021
Зав. кафедрой к.э.н., доц. Субачева Л.А.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель УМС д.э.н. Чойбекова Д.Р. _____
_____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры
Экономики и управления на предприятии

Протокол от _____ 2022г. № _____
Зав. кафедрой к.э.н., доц. Субачева Л.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Освоение студентами теоретических основ экономики труда и овладение практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов, сокращения издержек на рабочую силу.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		Б1.В.ДВ.04
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Дисциплина «Экономика труда» относится к базовой части экономического цикла. Предметом изучения дисциплины является трудовые ресурсы и экономические процессы на рынке труда.	
2.1.2	Дисциплина «Экономика труда» является одной из дисциплин профессионального цикла.	
2.1.3	«Экономика труда» предназначена для освоения количественной и качественной характеристики важнейшей производительной силы общества – трудовых ресурсов, их сущности, основных принципов и механизма реализации организационных программ.	
2.1.4	Для изучения учебной дисциплины «Экономика труда» необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: менеджмент, управление персоналом организации, микро/макроэкономика, экономическая теория.	
2.1.5	Знание курса является необходимым для будущей профессиональной деятельности магистранта.	
2.1.6	Маркетинг	
2.1.7	Организация предпринимательской деятельности на предприятии	
2.1.8	Корпоративное управление	
2.1.9	Менеджмент	
2.1.10	Деловая этика	
2.1.11	Социология	
2.1.12		
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Экономическая теория	
2.2.2	Управление проектами	
2.2.3	Бизнес-планирование	
2.2.4	Национальная экономика	
2.2.5		

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-6: способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей

Знать:

Уровень 1	и понимать многообразие экономических процессов в современном мире;
Уровень 2	
Уровень 3	

Уметь:

Уровень 1	строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
Уровень 2	
Уровень 3	

Владеть:

Уровень 1	различными способами описания экономических процессов и явлений, а также анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты
Уровень 2	
Уровень 3	

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
------------	---------------

3.1.1	институты, принципы, нормы, действие которых призвано обеспечить функционирование общества, взаимоотношения между людьми, обществом и государством
3.2	Уметь:
3.2.1	анализировать состояние социальной среды, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие и факторы
3.2.2	анализировать состояние социальной среды, в которой реализуются управленческие процессы, ее составляющие и факторы
3.2.3	анализировать основные экономические события в своей стране и за ее пределами, находить и использовать информацию, необходимую для ориентирования в основных текущих проблемах экономики
3.3	Владеть:
3.3.1	навыками целостного подхода к анализу проблем общества

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте. пакт.	Примечание
	Раздел 1. Рынок труда и его регулирование						
1.1	Развитие и формирование экономики труда /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8 Л1.9 Л1.6	0	
1.2	Развитие и формирование экономики труда /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
1.3	Развитие и формирование экономики труда /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.6 Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
1.4	Регулирование рынка труда /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
1.5	Регулирование рынка труда /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
1.6	Регулирование рынка труда /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
	Раздел 2. Трудовой потенциал и социально-экономические отношения						
2.1	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
2.2	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	2	

2.3	Трудовые ресурсы и трудовой потенциал /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
2.4	Социально-трудовые отношения /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	2	
2.5	Социально-трудовые отношения /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
2.6	Социально-трудовые отношения /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
Раздел 3. Занятость населения							
3.1	Социально-экономическая сущность занятости /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
3.2	Социально-экономическая сущность занятости /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	2	
3.3	Социально-экономическая сущность занятости /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
3.4	Трудовая миграция населения /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	2	
3.5	Трудовая миграция населения /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
3.6	Трудовая миграция населения /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
3.7	Безработица. Виды и критерии классификации /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
3.8	Безработица. Виды и критерии классификации /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	2	

3.9	Безработица. Виды и критерии классификации /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
	Раздел 4. Человеческий капитал						
4.1	Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, социальное партнерство /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
4.2	Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, социальное партнерство /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	2	
4.3	Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, социальное партнерство /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
4.4	Международные стандарты в регулировании в социально-трудовых отношениях /Лек/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
4.5	Международные стандарты в регулировании в социально-трудовых отношениях /Лаб/	7	4	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	2	
4.6	Международные стандарты в регулировании в социально-трудовых отношениях /Ср/	7	8	ПК-6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	
4.7	/Зачёт/	7	0		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7 Л1.8 Л1.9	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Знать:

1. Предмет, метод и основные функции курса управления трудовыми ресурсами.
2. Возникновение и основные этапы развития науки об управлении трудовыми ресурсами.
3. Сущность трудовых ресурсов. Трудоспособность и ее виды.
4. Основные теории и принципы управления трудовыми ресурсами.
5. Воспроизводство трудовых ресурсов.
6. Количественная характеристика трудовых ресурсов, их численность: показатели и источники формирования.
7. Использование трудовых ресурсов.
8. Качественная характеристика трудовых ресурсов.
9. Трудовой потенциал общества и факторы, влияющие на его рост.
10. Управление трудовым потенциалом общества.
11. Понятие и сущность человеческого капитала.
12. Основные теории человеческого капитала.
13. Основные виды человеческого капитала и их использование.
14. Мобильность трудовых ресурсов: понятие, основные причины и факторы развития.
15. Основные виды трудовой мобильности.
16. Мобильность персонала внутри предприятия. Тенденции развития движения трудовых ресурсов.
17. Сущность и причины трудовой миграции.
18. Основные показатели, характеризующие миграционные процессы.
19. Сущность и основные направления миграционной политики и управления миграционными процессами.
20. Совершенствование миграционного законодательства и противодействие нелегальной миграции и переизбытку

гастарбайтеров.

21. Формирование и эволюция взглядов на проблемы занятости. Концепция глобальной занятости.
22. Основные принципы занятости.
23. Критерии классификации занятых экономической деятельностью.
24. Основные виды и формы занятости и показатели их характеризующие.
25. Безработица, основные причины ее возникновения и тенденции в современных условиях.
26. Характеристика основных типов безработицы.
27. Структура безработицы на российском рынке труда в современных условиях.
28. Методы оценки и показатели безработицы.
29. Сущность и механизм функционирования рынка труда.
30. Спрос на труд, его эластичность и основные факторы, оказывающие на него влияние.
31. Предложение труда и факторы, влияющие на него.
32. Равновесие на рынке труда и условия его достижения при свободной и социально-защищенной моделях.
33. Структура рынка труда: открытый и скрытый виды рынка труда, причины их формирования и особенности функционирования.
34. Основные типы рынков труда. Конкурентный рынок труда и его характерные черты, монополист и его поведение на рынке труда, двусторонняя монополия.
35. Сегментация рынка труда, его основные сегменты.
36. Цели и критерии разделения рынков труда на внешний и внутренний.
37. Внешний рынок труда как проявление рынка трудовых ресурсов.
38. Внутренний рынок труда как выражение мобильности работников внутри корпорации. Причины формирования и особенности функционирования этого сегмента рынка труда.
39. Основные принципы и направления государственной политики занятости.
40. Механизм реализации государственной политики занятости.
41. Инфраструктура рынка труда и ее роль в обеспечении занятости на предприятиях. Служба занятости и ее основные функции.
42. Сокращение рабочей силы, политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.
43. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий.
44. Мероприятия Правительства КР по снижению напряженности на рынке труда в условиях глобального экономического кризиса.
45. Модели конкурентной и конструктивной гибкости в управлении трудовыми ресурсами на микроуровне.

Уметь:

1. Анализировать причины и факторы, порождающие различия в регулировании процессов занятости в различных странах.
2. Применять меры по защите высвобождаемых работников на микроуровне.
3. Систематизировать опыт регулирования трудовых отношений и занятости в ведущих зарубежных странах: ЕС, США, Японии; их учет при выработке национальной системы регулирования труда и занятости.
4. Исследовать объективную необходимость взаимодействия внутреннего рынка предприятия с государственной службой занятости.
5. Понимать роль предпринимательских структур в проведении государственной политики занятости.
6. Разбираться в основных типах рынка труда
7. Прогнозировать ситуации на рынке труда, его этапы и применяемые методы.
8. Принимать меры, направленные на снижение эмиграции квалифицированных кадров.
9. Анализировать основные теории миграции трудовых ресурсов и ее виды.
10. Высчитывать структурный состав трудовых ресурсов.
11. Сравнивать взаимосвязь курса с другими общепрофессиональными и специальными дисциплинами.
12. Исследовать особенности формирования и функционирования национальной модели рынка труда.
13. Собрать и проанализировать показатели развития человеческого капитала.
14. Анализировать государственное регулирование рынка труда и занятости.
15. Применять интегральный показатель измерения трудового потенциала.

Владеть:

1. Задача

Исходные данные и постановка задачи

В организации введена оплата по трудовому рейтингу. Рейтинг работника составил 3,95. Его коэффициент в соответствии со стандартом предприятия - 1,4. Коэффициент страхового фонда - 0,75 (в фонд резервируется 25% ЕФОТ). Плановый ЕФОТ = 175 тыс. руб. В организации действуют шкалы, представленные в табл. 8.9-8.11. Суммарный рейтинг работников - 250. Работник отработал полный месяц.

Определите заработок работника по его трудовому рейтингу.

Таблица 1

ПРИМЕРНАЯ ШКАЛА КОЭФФИЦИЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УРОВНЯ (Ко)

Показатель Среднее образование, 11 классов Профессиональное образование (ПТУ) Среднее техническое Высшее Кандидат наук

бакалавр магистр

Коэффициент образовательного уровня 0,8 0,9 1,1 1,2 1,5 2,0

Таблица 2

ПРИМЕРНАЯ ШКАЛА КОЭФФИЦИЕНТА, ОТРАЖАЮЩЕГО ОПЫТ РАБОТЫ (K_c)

Показатель За каждый год работы

первые 6 лет последующие годы

Таблица 3

ШКАЛА КОЭФФИЦИЕНТОВ ЗНАЧИМОСТИ (K_z)

Показатель Рабочие Служащие, специалисты, руководители

Коэффициент значимости Равен тарифному коэффициенту по ЕТС, соответствующему разряду рабочего коэффициент i -го разряда работника

коэффициент рабочего 4-го разряда ЕТС= 1,91

Методические указания и решение

Рейтинг работника рассчитывается как произведение коэффициентов, определяемых по таблицам:

$R_c = K_o K_c K_z$.

В нашей задаче он составил 3,95 исходя из того, что работник имеет среднее техническое образование ($K_o = 1,1$) (табл. 8.9), проработал на предприятии 10 лет ($K_c = 0,3 \cdot 6 + 0,05 \cdot 4 = 2,0$) (табл. 8.10) и является специалистом 10-го разряда (табл. 8.11). Его коэффициент по ЕТС = 2,44 ($K_z = 2,44/1,36 = 1,794$).

Заработная плата каждого работника рассчитывается по формуле

$Z_p = B_z P_{ei} K_{pi} K_{kti} K_{str}$,

где P_{ei} - рейтинг i -го работника;

K_{kti} - коэффициент качества труда;

K_{pi} - коэффициент, учитывающий отработанное время;

K_{str} - коэффициент страхового фонда;

B_z - базовая заработная плата работников предприятия, определяемая по формуле

2. Задача Исходные данные и постановка задачи. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($R_{трн}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, P_v - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (P_n) - 1,6 млн. человек.

3. Задача

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($R_{инв}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($R_{мол}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($R_{пен}$) - 4,5 млн.

Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

4. Задача

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.

5. Задача

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.; численность работающих подростков до 16 лет - 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.

6. Задача

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.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте - 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 3 тыс.

7. Задача

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.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.

8. Задача

Исходные данные и постановка задачи

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
 б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
 в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
 г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
 д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
 е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
 ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
 з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,
 с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:
- экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
 - безработные (Б);
 - экономически неактивное население (Эн);
 - не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

9. Задача

Исходные данные и постановка задачи

Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
 б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
 в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
 г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
 д) военнослужащий;
 е) работник, получивший инвалидность на производстве;
 ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы,
 с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:
- безработные (Б);
 - экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);
 - экономически неактивное население (Эн);
 - не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

10. Задача

Исходные данные. В 2015 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков - 4,7 млн. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся - 5,6 млн.; военнослужащие - 2,4 млн.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте - 8,5 млн.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) - 3,3 млн. человек. Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

11. Задача

Исходные данные. Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Постановка задачи: а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

12. Задача

Исходные данные. В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Первый год Пятый год

Экономически активное население 84 889 95 453

Из них занятые 80 796 87 524

Естественный уровень безработицы составил на пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения. Постановка задачи

1. Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.
2. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?
3. Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

13. Задача

Исходные данные и постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года - 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

14. Задача

Исходные данные. Численность занятых - 90 млн., численность безработных - 10 млн. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

15. Ситуация «Концепция управления персоналом»

Описание ситуации

Характеристика японского и американского подходов к управлению персоналом организации приведена в табл.
ЯПОНСКИЙ И АМЕРИКАНСКИЙ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Критерии организации

работы Японский подход Американский подход

Основа организации Гармония Эффективность

Отношение к работе Главное - выполнение обязанностей Главное - реализация заданий

Конкуренция Практически нет Сильная

Гарантии для работника Высокие (пожизненный наем) Низкие

Принятие решений Снизу вверх Сверху вниз

Делегирование полномочий В редких случаях Распространено

Отношения с подчиненными Семейные Формальные

Метод найма После окончания учебы По деловым качествам

Оплата труда В зависимости от стажа В зависимости от результатов

Постановка задачи

В чем заключается специфика российского подхода к управлению персоналом? Опишите основные черты такого подхода, используя критерии, приведенные в табл. 2.1. Приведите два варианта: в условиях СССР и в настоящее время.

16. СИТУАЦИЯ

Описание ситуации

Подчиненный (коллега) игнорирует ваши советы и указания, делает все по-своему, не обращая внимания на замечания, не исправляя того, на что вы ему указываете.

Постановка задачи

Как вы поступите с этим подчиненным (коллегой) в дальнейшем?

1. Разобравшись в мотивах упорства и видя их несостоятельность, примените обычные административные меры наказания.

2. В интересах дела постараетесь вызвать его на откровенный разговор, попытаетесь найти с ним общий язык, настроить на деловой контакт.

3. Обратитесь к коллективу, рассчитывая на то, что его неправильное поведение будет осуждено и к нему примут меры общественного воздействия.

4. Попытаетесь вначале разобраться в том, не совершаете ли вы сами ошибок во взаимоотношениях с подчиненным (коллегой), а потом уже решите, как поступить.

17. СИТУАЦИЯ

Описание ситуации

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Постановка задачи

Каким образом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

1. Установить тесный контакт со сторонниками нововведений и, не принимая всерьез доводы приверженцев старого стиля работы, вести работу по внедрению новшеств, воздействуя на несогласных силой своего примера и примера других.

2. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону приверженцев прежнего стиля работы, противников новаций, воздействовать на них аргументами в процессе дискуссии.

3. Выбрать наиболее авторитетных членов коллектива, поручить им разобраться в сложившейся ситуации и предложить меры по ее нормализации, опираясь на поддержку администрации, профсоюза и т.д.

4. Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.

18. Задача

Исходные данные и постановка задачи

На основании типовой структуры положения о подразделении составить положения о подразделениях, выполняющих функции следующих подсистем:

- обеспечение нормальных условий труда;
- управление трудовыми отношениями;
- управление наймом и учетом персонала;
- планирование и маркетинг персонала;
- управление развитием персонала;
- управление мотивацией трудового поведения персонала;
- правовое обеспечение системы управления персоналом;
- управление социальным развитием;
- развитие оргструктуры управления;
- информационное обеспечение системы управления персоналом.

19. Задача

Исходные данные и постановка задачи. Составьте годовой баланс рабочего времени одного рабочего (по плану и отчету):

- при 36-часовой рабочей неделе;
- при 24-часовой рабочей неделе.

Проанализируйте структуру фонда рабочего времени и его использование.

Тесты

1. В практике Международной организации труда (МОТ) по одному тому же вопросу могут приниматься

- A) только конвенция
- B) только рекомендация
- C) A,B
- D) закон
- E) кодекс

2. Трипартизм – это соглашение по социально – трудовым вопросам между
- A) профсоюзами и работниками
 - B) профсоюзами и работодателями
 - C) работодателями и правительством
 - D) профсоюзами и правительством
 - E) работниками (профсоюзами), работодателями и правительством
3. Стагфляция – ситуация в экономике, когда
- A) растет инфляция
 - B) растет безработица
 - C) A, B
 - D) сокращается инфляция, а растет безработица
 - E) растет инфляция, а сокращается безработица
4. Удовлетворенный спрос на рабочую силу – это реализация работодателем своей потребности в работниках по
- A) количеству
 - B) квалификации
 - C) стоимости
 - D) A-C
 - E) A, B
5. Филадельфийская декларация о целях и задачах МОТ принята в году
- A) 1944
 - B) 1954
 - C) 1960
 - D) 1965
 - E) 1970
6. Управление трудовыми ресурсами – действия, влияющие на
- A) подбор кадров
 - B) расстановку кадров
 - C) обучение кадров
 - D) движение и оценку деятельности кадров
 - E) A- D
7. Республика Кыргызстан – член МОТ с года
- A) 1991
 - B) 1993
 - C) 1995
 - D) 1997
 - E) 1999
8. МОТ была создана в ходе Версальской мирной конференции в году
- A) 1917
 - B) 1919
 - C) 1921
 - D) 1923
 - E) 1925
9. Каждая страна участвует в МОТ представителями от
- A) правительства
 - B) трудящихся
 - C) предпринимателей
 - D) A-C
 - E) B, C
10. Причина (ы) создания МОТ
- A) политическая
 - B) социальная
 - C) экономическая
 - D) A-C
 - E) B, C
11. Первой советской республикой в СССР, принявшей закон «О занятости населения», был (а)
- A) Россия
 - B) Кыргызстан
 - C) Украина

- D) Узбекистан
E) Молдавия
12. «Чаяньем эпохи, познавшей две мировые войны», назвал Филадельфийскую Декларацию «О целях и задачах МОТ»
A) Рузвельт
B) Сталин
C) Трумен
D) Де Голь
E) Эйзенхауэр
13. Не является целью МОТ
A) расширение занятости
B) проведение активной политики на рынке труда
C) повышение уровня безработицы
D) защита уязвимых групп трудящихся
E) стабильность занятости и безработицы
14. В основе бестарифной системы оплаты труда
A) тарифные ставки
B) должностные оклады
C) премии
D) доплаты и надбавки
E) долевое распределение заработанных коллективом средств
15. Гибкий рынок труда – это гибкость в вопросах
A) приема
B) увольнения
C) использования нестандартных форм занятости
D) использование полного рабочего времени
E) A - D
16. Эффективная занятость – это
A) достойный доход на основе роста производительности труда
B) здоровье
C) рост образовательного профессионального уровня
D) A-C
E) A,C
17. Подробно рассматриваются методы и направления работы в
A) конвенции МОТ
B) рекомендации МОТ
C) уставе МОТ
D) A - C
E) A,B
18. Программные задачи МОТ
A) полная занятость
B) гарантия обучения и перемещения рабочих
C) справедливая оплата труда
D) создание равных возможностей для общего и профессионального обучения
E) A- D
19. Если из численности трудовых ресурсов исключить занятых в народном хозяйстве, обучающейся в возрасте 16 лет и старше, а также занятых в домашнем хозяйстве, получим численность
A) безработных
B) временно не занятых
C) охваченных естественной безработицей
D) охваченных фрикционной безработицей
E) A- D
20. Инструмент регулирования рынка труда -
A) эффект замены
B) баланс трудовых ресурсов
C) спрос рабочей силы
D) предложение рабочей силы
E) A- D

21. Во втором разделе баланса трудовых ресурсов отражаются
А) наличие трудовых ресурсов
В) распределение трудовых ресурсов по видам занятости
С) распределение трудовых ресурсов по формам собственности
D) распределение трудовых ресурсов по отраслям и сферам
Е) В - D
22. Если тарифный коэффициент работника третьего разряда 1,69, четвертого 1,91, то возрастание тарифного коэффициента третьего разряда в % составит
А) 19
В) 13
С) 24
D) 22
Е) 0,22
23. Различают резервы производительности труда
А) внутрипроизводственные
В) отраслевые
С) межотраслевые
D) региональные
Е) А - D
24. Рабочая сила стала товаром при: 1. Сохранении собственников производства. 2. Освобождении работников без права получения средств производства. 3. Предоставлении работникам права распоряжаться своими способностями
А) 1 – 3
В) 1, 2
С) только 2
D) только 1
Е) только 3
26. Совокупность физических и умственных способностей характерна: 1. Рабочей силе. 2. Трудовым ресурсам. 3. Безработным. 4. Выпускникам всех учебных заведений. 5. Военнослужащим, подлежащим демобилизации
А) 1
В) 1,2
С) 1 – 5
D) 1 – 3
Е) нет правильного ответа
27. Понятие «экономически активное население» отождествляется с понятием
А) рабочая сила
В) трудовые ресурсы
С) трудовой потенциал
D) население страны
Е) А, В
28. Шире понятия «рабочая сила», но уже понятия «трудовые ресурсы» - понятие
А) экономически активное население
В) занятые общественно – полезной деятельностью
С) безработные
D) А, С
Е) нет правильного ответа
29. Количество и структуру труда характеризует
А) рабочая сила
В) экономически неактивное население
С) трудовой потенциал
D) трудовые ресурсы
Е) нет правильного ответа
29. Качество и потенциальные возможности характеризует
А) все население страны
В) рабочая сила
С) экономически активное население
D) трудовой потенциал
Е) А – D
30. В общей численности населения страны обычно преобладает население в возрасте
А) моложе трудоспособного
В) старше трудоспособного

- С) трудоспособном
Д) А, В
Е) нет правильного ответа
31. Производство численности трудовых ресурсов на годовой фонд рабочего времени, который может отработать один работник – это
А) физическая составляющая трудового потенциала
В) качественная характеристика трудового потенциала
С) количественная характеристика трудового потенциала
Д) А – С
Е) нет правильного ответа
32. Кривая спроса на рынке монополии труда одновременно является
А) кривой предложения
В) кривой предельных издержек
С) кривой предельной доходности от продукта труда
Д) А – С
Е) нет правильного ответа
33. На рынке монополии труда уровень заработной платы в сравнении с обычным равновесным рынком труда
А) выше
В) равен
С) ниже
Д) очень высок
Е) нет правильного ответа
34. Уровень занятости на рынке монополии труда в сравнении с обычным равновесным рынком труда
А) выше
В) ниже
С) равен
Д) выше среднего
Е) нет правильного ответа
35. Заработная плата на рынке монополии труда находится на кривой
А) спроса
В) предельных издержек
С) предельной доходности от продукта труда
Д) предложения в точке, где она пересекается с кривой спроса
Е) предложения прямо под точкой, где пересекается кривая предельных издержек и кривая предельной доходности
36. Исходя из средней ставки заработной платы определял объем занятости
А) Д. Рикардо
В) Ж. Б. Сэй
С) А. Смит
Д) К. МаКРс
Е) С. Сисмонди
37. Понятие «естественная норма заработной платы» ввел в научный оборот
А) Дж. Кейнс
В) П. Самуэльсон
С) К. МаКРс
Д) А. Смит
Е) Д. Рикардо
38. Считали рынком особого рода рынок труда представители подхода
А) неоклассического
В) кейнсианского
С) марксистского
Д) монетаристского
Е) институционального
39. Три формы перенаселения выделил
А) Дж. Кейнс
В) М. Фридмен
С) Л. Ульман
Д) М. Фелдман
Е) К. Маркс

40. Спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом (объемом производства) – считали представители подхода
- A) институционального
 - B) монетарного
 - C) неокласического
 - D) кейнсианского
 - E) марксистского
41. Из органического строения капитала выводила безработицу теория
- A) монетарная
 - B) кейнсианская
 - C) марксистская
 - D) неокласическая
 - E) институциональная
42. Три формы безработицы – фрикционная, добровольная и вынужденная выделяла школа
- A) марксистская
 - B) кейнсианская
 - C) монетарная
 - D) институциональная
 - E) неокласическая
43. Особенности динамики отдельных отраслей, различиями профессиональных и демографических групп и соответствующих им уровней заработной платы объясняла механизм рынка труда школа
- A) монетаристов
 - B) институциональная
 - C) марксистская
 - D) кейнсианская
 - E) рациональных ожиданий
44. Установлением государством минимального уровня зарплаты и сильными позициями профсоюзов объясняла неравновесие на рынке труда теория
- A) монетаристская
 - B) марксистская
 - C) институциональная
 - D) кейнсианская
 - E) рациональных ожиданий
45. Система подготовки, переподготовки, роста квалификации работников, заполнения вакантных мест, регулирования трудовых отношений – это
- A) концепция рынка труда
 - B) организация рынка труда
 - C) модель рынка труда
 - D) равновесный рынок труда
 - E) двойной рынок труда
46. Модель рынка труда, в котором проводится политика солидарной оплаты труда – это модель
- A) японская
 - B) американская
 - C) шведская
 - D) казахстанская
 - E) российская
47. Децентрализованное законодательство о занятости свойственно рынку труда
- A) шведскому
 - B) японскому
 - C) американскому
 - D) российскому
 - E) казахстанскому
48. Рынок труда, на котором сильна роль профсоюзов, называется
- A) текущим
 - B) совокупным
 - C) вторичным
 - D) двойным
 - E) внутренним

49. Когда не доиспользуется квалификация рабочих, низкая производительность труда – это занятость
- видимая
 - полная
 - вторичная
 - сезонная
 - невидимая
50. Достойный доход, здоровье, высокая производительность труда, рост образовательного и профессионального уровня обеспечивает занятость
- полная
 - сезонная
 - вторичная
 - гибкая
 - эффективная

5.2. Темы курсовых работ (проектов)

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом

5.3. Фонд оценочных средств

Тематика рефератов

1. Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
2. Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов.
3. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура.
4. Рынок труда: сущность, содержание и структура.
5. Занятость: сущность и формы.
6. Предложение и спрос на рынке труда.
7. Государственная политика в области занятости.
8. Регулирование рынка труда и службы занятости.
9. Функции, элементы и принципы организации заработной платы.
10. Формы организации заработной платы.
11. Факторы и условия изменения производительности труда.
12. Организация, планировка и обслуживание рабочих мест.
13. Роль и значение нормирования труда в современных условиях.
14. Нормы труда, их структура и виды.
15. Система профессионального отбора.
16. Движение кадров на предприятии.
17. Планирование персонала предприятия.
18. Социальная структура трудовой организации.
19. Сущность, цели и задачи социологических исследований в сфере труда.
20. Структура мотивов трудового поведения.
21. Виды трудового поведения, механизм регулирования.
22. Сущность и структура трудовой адаптации.
23. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
24. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.
25. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
26. Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов.
27. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура.
28. Рынок труда: сущность, содержание и структура.
29. Занятость: сущность и формы.
30. Предложение и спрос на рынке труда.
31. Государственная политика в области занятости.
32. Регулирование рынка труда и служба занятости.
33. Индекс развития человеческого потенциала.
34. Сущность заработной платы и ее формирование.
35. Функции, элементы и принципы организации заработной платы.
36. Формы организации заработной платы.
37. Повременные, сдельные системы заработной платы.
38. Система премирования работников.
39. Структура и состав работников предприятия.
40. Наем и отбор персонала.
41. Профессиональная подготовка кадров.
42. Движение кадров на предприятии.
43. Организация, планировка и обслуживание рабочих мест.
44. Условия труда и их оценка.
45. Роль и значение нормирования труда.
46. Нормы труда, их структура и виды.
47. Методы измерения производительности труда.
48. Факторы и условия изменения производительности труда.

49. Резервы повышения производительности труда.
50. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
51. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
52. Структура мотивов трудового поведения.
53. Трудовое поведение: понятие, структура.
54. Виды трудового поведения, механизм регулирования.
55. Сущность и структура трудовой адаптации.
56. Комплексная система профессиональной ориентации, адаптации и продвижения на предприятии.
57. Сущность, показатели, типы и социальная структура трудового конфликта.
58. Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
59. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
60. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
61. Социальные гарантии.
62. МОТ в регулировании рынка труда.
63. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
64. Особенности формирования и функционирования российского (кыргызского) рынка труда.
65. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
66. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
67. Современная демографическая ситуация в России (Кыргызстане) и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.
68. Современные особенности миграционных связей России (Кыргызстана).
69. Участие России (Кыргызстана) в международном рынке труда.
70. Структура занятости в народном хозяйстве России (Кыргызстана) и перспективы ее изменения.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Реферат
Тест 1.
Тест 2.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Крыжанова Л.С.	Экономика труда: учебно-методическое пособие	Бишкек: Изд-во КРСУ 2014
Л1.2	Агапова Т.А.	Макроэкономика: Учебник	М.: Московский финансово-промышленный университет "Синергия" 2013
Л1.3	А. Абдурашитов	Макроэкономика (продвинутый уровень): Методические рекомендации	2013
Л1.4	Шаболотов Т.Т.	Трудовая миграция кыргызстанцев в новом геополитическом пространстве: научное издание	Бишкек: КНУ 2011
Л1.5	Леженкина Т.И.	Научная организация труда персонала: Учебник	М.: Маркет ДС 2010
Л1.6	Под ред. А.Я. Кибанова	Экономика и социология труда	2010
Л1.7	Остапенко Ю.М.	Экономика труда: Учебное пособие	М.: ИНФРА-М 2009
Л1.8	Ю.М. Остапенко	Экономика труда: Учебное пособие	Москва.: ИНФРА-М 2009
Л1.9	Под ред. Н.А. Горелова	Экономика труда	Санкт-Петербург.: Питер 2007

6.3. Перечень информационных и образовательных технологий

6.3.1 Компетентностно-ориентированные образовательные технологии

- | | |
|---------|---|
| 6.3.1.1 | Интерактивная форма обучения. Лекции, практические занятия Предусматривает моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем. Исключается доминирование какого-либо участника учебного процесса или какой-либо идеи. Цель состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения. |
| 6.3.1.2 | Презентация на основе современных мультимедийных средств Лекции, практические занятия Эффективный способ донесения информации, наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение и его содержательные функции. |

6.3.2 Перечень информационных справочных систем и программного обеспечения

- | | |
|---------|---|
| 6.3.2.1 | http://www.gov.kg |
| 6.3.2.2 | http://www.socionet.ru/ |

6.3.2.3	http://economicus.ru/ , http://eup.ru/ , http://www.auditorium.ru/
---------	---

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Имеется интерактивная доска и компьютеры с минимальными системными требованиями:
7.2	- процессор: 300 MHz и выше;
7.3	- оперативная память: 128 Мб и выше;
7.4	- устройство для чтения DVD-дисков.
7.5	Имеются компьютеры с прикладным программным обеспечением:
7.6	- электронные словари: ABBYY Lingvo и др.
7.7	- системы машинного перевода: PROMT, Socrate;
7.8	- системы распознавания символов OCR: Finereader или аналогичное;
7.9	- системы анализа речи: Dragon;
7.10	- системы управления базами данных (СУБД): FoxPro, Access.
7.11	Имеется компьютер мультимедиа с прикладным программным обеспечением:
7.12	- проектор;
7.13	- колонки;
7.14	- программа для просмотра видео файлов.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Технологическая карта дисциплины: Раздел 1. Рынок труда и его регулирование Текущий контроль (решение задач, выполнение тестовых заданий, участие в деловой игре, активность и посещаемость) - 10 баллов Рубежный контроль (контрольный тест) - 8 баллов Раздел 2. Трудовой потенциал и социально-экономические отношения. Текущий контроль (решение задач, выполнение тестовых заданий, активность и посещаемость) - 10 баллов Рубежный контроль (контрольный тест) - 8 баллов Раздел 3. Занятость населения. Текущий контроль (решение задач, выполнение тестовых заданий, активность и посещаемость) - 10 баллов Рубежный контроль (контрольный тест) – 7 баллов Раздел 4. Человеческий капитал Текущий контроль (решение задач, выполнение тестовых заданий, активность и посещаемость) - 10 баллов Рубежный контроль (контрольный тест) - 7 баллов Зачет - 30 баллов Итого 100 баллов. Критерии оценки знаний и практических навыков студентов Оценка «отлично», «зачтено» - Систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы; - точное использование научной терминологии систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы; - безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач; - выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации; - полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине; - высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций. Оценка «хорошо», «зачтено» - Достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине; - умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку; - использование научной терминологии, лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; - владение инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач; - усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине; - самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий; - средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций. Оценка «удовлетворительно», «зачтено»: - Достаточный минимальный объем знаний по дисциплине; - усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой;

- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку;
- использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные задачи;
- работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий;
- достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Оценка «неудовлетворительно», «незачтено»:

- Фрагментарные знания по дисциплине;
- отказ от ответа (выполнения письменной работы);
- знание отдельных источников, рекомендованных учебной программой по дисциплине;
- неумение использовать научную терминологию;
- наличие грубых ошибок;
- низкий уровень культуры исполнения заданий;
- низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Критерии оценок письменной контрольной работы:

Контрольная работа - самостоятельный труд студента, который способствует углубленному изучению пройденного материала.

Цель выполняемой работы- получить специальные знания по изучаемой дисциплине.

Основные задачи выполняемой работы:

- 1) закрепление полученных ранее теоретических знаний;
- 2) выработка навыков самостоятельной работы;
- 3) выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Подготовку контрольной работы следует начинать с повторения соответствующего раздела учебника, учебных пособий по данной дисциплине и конспектов лекций прочитанных ранее. Приступать к выполнению работы без изучения основных положений и понятий науки, не следует, так как в этом случае студент, как правило, плохо ориентируется в материале, не может отграничить смежные вопросы и сосредоточить внимание на основных, первостепенных проблемах рассматриваемой темы.

Далее необходимо внимательно изучить методические рекомендации по подготовке контрольной работы.

Контрольная работа содержит задания: первое - теоретический вопрос, второе - практическое задание

Максимальное количество баллов за контрольную работу - 15 баллов

Отличный результат : 90 % задания выполнены правильно - 10 баллов

Хороший результат: 50 % задания выполнены правильно - 7 баллов

Удовлетворительный результат: 10 % задания выполнены правильно - 2 балл

Неудовлетворительный результат: 100 % задания выполнены не правильно - 0 баллов

Критерии оценки выполнения теста

Отличный результат : Выполнение более 90% тестовых заданий

Хороший результат: Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий

Удовлетворительный результат: Выполнение более 50% тестовых заданий

Неудовлетворительный результат: Выполнение менее 50% тестовых заданий

Критерии оценивания реферата

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки:

Новизна текста:

а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. Степень раскрытия сущности вопроса:

а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников:

а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч., журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.). Соблюдение требований к оформлению:

а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» - основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В

частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы. Оценка «удовлетворительно» - имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно», продвинутый уровень не достигнут - тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Приложение 1.

Шкалы оценивания оценочные средств текущего и рубежного контроля

1. Устный опрос на практических (семинарских) занятиях по отдельным темам

Критерий	Оценка в баллах
нет ответа	0
минимальный ответ	31-59
изложенный, раскрытый ответ	60-69
законченный полный ответ	70-84
образцовый, примерный, достойный подражания ответ	85-100

2. Экспресс-опросы перед началом (или в конце) каждой лекции

Критерий	Оценка в баллах
нет ответа	0
минимальный ответ	31-59
изложенный, раскрытый ответ	60-69
законченный полный ответ	70-84
образцовый, примерный, достойный подражания ответ	85-100

3. Эссе

Критерий	Вес критерия, %
соответствие ответа выбранной теме (поставленному вопросу)	20
полнота раскрытия темы	30
правильность фактического материала, уместность приводимых в тексте высказываний, а также корректность оформления цитат	20
структурированность ответа и логичность изложения	20
соответствие форматным требованиям оформления	10
Итого	100

Максимальная оценка ставится за эссе со следующими характеристиками ответа:

1. содержание эссе полностью соответствует выбранной теме - дан исчерпывающий ответ на поставленный в теме эссе вопрос; тема раскрыта полно, профессионально, грамотно; в ответе достигнуто смысловое единство текста,

аргументов, практических примеров и иллюстраций, цитат; в эссе четко формулируется и аргументированно отстаивается авторская позиция;

2. все термины и понятия, заявленные в теме, определены полно и точно, в органической связи с содержанием вопроса;
3. структура эссе («вступление - основная часть - заключение») выдержана в полном объеме; эссе завершается обоснованным обобщением и выводом;
4. эссе написано грамотно (не содержит орфографических ошибок), без произвольных сокращений и не содержит информации, не относящейся к предмету ответа;
5. соблюдены все правила оформления эссе: выдержан объем эссе и также требования по шрифту, интервалам, абзацному отступу, расстановке переносов.

4. Реферат

Критерий	Вес критерия, %
содержание реферата полностью соответствует выбранной теме; тема раскрыта исчерпывающе полно, профессионально, грамотно	40
защита на занятии: в ответе достигнуто смысловое единство текста, аргументов, практических примеров и иллюстраций, цитат	20
соответствие форматным требованиям оформления и грамотное изложение текста	20
качество раздаточного материала	20
Итого	100

За несоблюдение требований, предъявляемых к реферату, максимально возможная оценка снижается за:

- за неполноту ответа; наличие отклонений от темы реферата; смысловую расплывчатость и нелогичность; недостаточную аргументированность содержания реферата;
- за неполное или неточное определение понятий / отсутствие определения терминов и понятий, заявленных в теме;
- за несоблюдение структуры реферата и наличие орфографических ошибок.

5. PowerPoint презентация

Критерий	Вес критерия, %
соответствие презентации выбранной теме или проблематике	40
полнота раскрытия задания на презентацию	20
структурированность слайдов и логичность изложения	20
грамотность и наглядность оформления слайдов	10
соответствие выступления (защиты презентации) принятым правилам	10

6. Дискуссия

Критерий	Вес критерия, %
полное раскрытие темы и целей дискуссии	40
использование точных фактов в ходе дискуссии	20

последовательность и логичность изложения мыслей во время выступления	20
использование только лояльных аргументов	10
культура поведения при участии в диспуте	10
Итого	100

Снижение оценки происходит за:

- недостаточную аргументированность выступления;
- использование недостоверной информации;
- отсутствие стремления осмыслить и понять все взгляды и позиции на проблему;
- абсолютную критичность и явно продемонстрированное нежелание слушать доводы оппонентов;
- использование нелояльных приемов ведения дискуссии;
- нарушение культуры поведения при участии в диспуте или дискуссии: повышение голоса, размахивание руками и иное, какое бы то ни было, давление на оппонента.

7. Ситуационная деловая игра

Критерий	Вес критерия, %
достижение основной цели игры - нахождение оптимального обоснованного управленческого решения в заданной ситуации	30
уместное и уверенное оперирование профессиональными терминами, методиками, умениями и навыками	20
высокий уровень понимания содержания деловой игры, умение собрать недостающую информацию, сделать обобщения, теоретизировать	20
контекстное творчество и способность предложить нестандартные, нетипичные способы решения поставленной организационно-управленческой задачи	20
эффективное командное взаимодействие	10
Итого	100

8. Тест

правильные ответы в тесте, %	оценка за тест
85 - 100	отлично
70- 84	хорошо
60 - 69	удовлетворительно
0 - 59	неудовлетворительно

Критерии оценки знаний и практических навыков студентов промежуточного контроля

Оценка «отлично», «зачтено»

- Систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины, а также по основным вопросам, выходящим за пределы учебной программы;
- точное использование научной терминологии систематически грамотное и логически правильное изложение ответа на вопросы;
- безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке научных и практических задач;
- выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы и нестандартные ситуации;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине;

- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку, используя научные достижения других дисциплин;
- творческая самостоятельная работа на практических/семинарских/лабораторных занятиях, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий;
- высокий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Оценка «хорошо», «зачтено»

- Достаточно полные и систематизированные знания по дисциплине;
- умение ориентироваться в основном теориях, концепциях и направлениях дисциплины и давать им критическую оценку;
- использование научной терминологии, лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием по дисциплине, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой по дисциплине;
- самостоятельная работа на практических занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий;
- средний уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Оценка «удовлетворительно», «зачтено»:

- Достаточный минимальный объем знаний по дисциплине;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по дисциплине и давать им оценку;
- использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении типовых задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные задачи;
- работа под руководством преподавателя на практических занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий;
- достаточный минимальный уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.

Оценка «неудовлетворительно», «незачтено»:

- Фрагментарные знания по дисциплине;
- отказ от ответа (выполнения письменной работы);
- знание отдельных источников, рекомендованных учебной программой по дисциплине;
- неумение использовать научную терминологию;
- наличие грубых ошибок;
- низкий уровень культуры исполнения заданий;
- низкий уровень сформированности заявленных в рабочей программе компетенций.