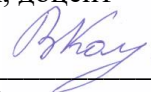


ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Иркутский государственный университет путей сообщения»  
**Красноярский институт железнодорожного транспорта**  
- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КрИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ  
Председатель секции СОП  
канд. техн. наук, доцент  
В.О. Колмаков 

«12» марта 2020 г.  
протокол № 6.

**Б1.В.09 Рынок труда**  
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль подготовки – Кадровая безопасность организации и государственной службы  
Программа подготовки – прикладной бакалавриат  
Квалификация выпускника – бакалавр  
Форма обучения – очная  
Нормативный срок обучения – 4 года  
Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4  
Часов по учебному плану – 144

Формы промежуточной аттестации в семестрах:  
экзамен – 5

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	5	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	54	54
- лекции	18	18
- практические	36	36
Самостоятельная работа	54	54
Экзамен	36	36
Итого	144	144

КРАСНОЯРСК

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль 2 Кадровая безопасность организации и государственной службы, утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил(и):

Доцент



М.Ю. Зданович

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



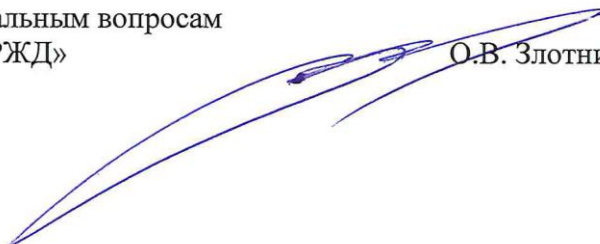
Е.А. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели освоения дисциплины</b>	
1	формирование у студентов профессиональных компетенций по вопросам анализа динамики рынка труда, использования трудовых ресурсов, прогнозирования изменения занятости населения под влиянием различных факторов, обеспечение занятости на предприятиях, управления уровнем безработицы.
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1	изучение базовых аспектов рынка труда, его законов, основных понятий
2	применение законов о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений
3	анализ федерального и регионального рынка труда
4	изучение особенностей формирования спроса и предложения труда; теории и практики формирования издержек на труд, механизма взаимодействия спроса и предложения на рынке труда
5	изучение отечественного и зарубежного опыта решения проблем занятости
6	рассмотрение теории и практики поиска работы, политики содействия занятости населения
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
1	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
2	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
3	Б1.Б.20 Экономика и социология труда
4	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера
5	Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений
6	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
7	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
8	Б1.В.01 Регламентация нормирование и оплата труда
9	Б1.В.11 Маркетинг
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как</b>	
1	Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций
2	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
3	Б1.В.07 Маркетинг персонала
4	Б1.В.ДВ.12.01 Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины
5	Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность
6	Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности
7	Б1.Б.23 Основы безопасности труда
8	Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала
9	Б1.В.19 Оплата труда персонала
10	Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации
11	Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы
12	Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений
13	Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности
14	Б1.В.11 Анализ трудовых показателей
15	Б1.В.20 Экономика управления персоналом

16	Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в управлении персоналом
17	Б1.В.ДВ.11.02 управление кадровыми рисками
18	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ
19	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций
20	Б2.В.04 (Пд) Производственная - преддипломная
21	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
<b>3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
<b>ОПК-4: владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	частично нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности
<b>Уметь</b>	фрагментарно анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности
<b>Владеть</b>	частично осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	в основном нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности
<b>Уметь</b>	в основном анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией
<b>Владеть</b>	в основном осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; нормативные правовые акты российской федерации, регулирующие права и обязанности
<b>Уметь</b>	в полной мере анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу; оформлять учетные документы, предоставляемые в государственные
<b>Владеть</b>	в полной мере осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и
<b>ПК-2: знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	частично трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной
<b>Уметь</b>	фрагментарно консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации

<b>Владеть</b>	частично осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовка запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	основные аспекты трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; локальные акты организации, регулирующие порядок
<b>Уметь</b>	в основном консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации; оформлять
<b>Владеть</b>	инструментами информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	в полном объеме аспекты трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом;
<b>Уметь</b>	в полном объеме консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства российской федерации; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала
<b>Владеть</b>	в полном объеме осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; подготовку и обработку уведомлений в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников по вопросам поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
<b>ПК-9 знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	

<b>Знать</b>	частично нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
<b>Уметь</b>	частично рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала
<b>Владеть</b>	частично навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	в основном нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
<b>Уметь</b>	в основном рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала
<b>Владеть</b>	в основном навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	в полном объеме нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
<b>Уметь</b>	в полном объеме рассчитывать продолжительность и интенсивность рабочего времени и времени отдыха персонала, применять на практике технологии управления безопасностью труда персонала
<b>Владеть</b>	в полном объеме навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, технологиями управления безопасностью труда персонала
<b>ПК-14 владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</b>	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	частично основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>Уметь</b>	частично анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), экономически обосновывать мероприятия по их улучшению
<b>Владеть</b>	частично навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	

<b>Знать</b>	в основном анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>Уметь</b>	в основном анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), экономически обосновывать мероприятия по их улучшению
<b>Владеть</b>	в основном навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
<b>Знать</b>	в полном объеме анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>Уметь</b>	в полном объеме анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), экономически обосновывать мероприятия по их улучшению
<b>Владеть</b>	в полном объеме навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
<b>В результате освоения дисциплины обучающийся должен:</b>	
<b>Знать:</b>	
1 2 3	сущность и основные характеристики рынка труда; государственную систему управления трудовыми ресурсами; процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ, владеет навыками оформления сопровождающей документации
<b>Уметь:</b>	
1 2 3 4	анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
<b>Владеть:</b>	
1 2	навыками работы с внешними организациями (Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.);

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часы	Код компет.	Учебная лит-ра, ресурсы сети
	<b>Раздел 1. Сущность рынка труда и проблемы занятости населения</b>				
1.1	Сущность и значение рынка труда /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2

1.2	Сущность и значение рынка труда. Условия возникновения и эффективного функционирования рынка труда /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.3	Занятость населения. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.4	Занятость населения. Использование теории занятости населения в практической деятельности различных государств. Трудовые ресурсы: решение практических задач. Закон Оукена /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.5	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.6	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня. Оценка уровня безработицы: решение практических задач. Условия, размер, сроки, выплаты пособия по безработице. /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.7	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.8	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы. Действие механизма конкурентного рынка труда. Содержание регулируемого, неконтролируемого рынков «рабочей силы», скрытого рынка труда.. /Пр/	5	4	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
1.9	Сущность рынка труда и проблемы занятости населения (подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу)/Ср/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
<b>Раздел 2. Управление и регулирование рынком труда</b>					
2.1	Государственное регулирование рынка труда и занятости /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.2	Государственное регулирование рынка труда и занятости. Расчет «Индекса развития человеческого потенциала» /Пр/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.3	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. /Лек/	5	6	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2



2.4	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости. Структура занятости населения Красноярского края: ее динамика развития /Пр/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.5	Сокращение рабочей силы. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.6	Сокращение рабочей силы. Определение коэффициентов напряженности рынков труда по территориям, регионам, населенным пунктам. Мероприятия, способствующие обеспечению занятости	5	6	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.7	Социальные гарантии и компенсации. /Лек/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.8	Социальные гарантии и компенсации. Источники финансирования социальных программ. /Пр/	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.9	Международный опыт регулирования процессов занятости./Лек/	5	6	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.10	Международный опыт регулирования процессов занятости. Основные конвенции МОТ /Пр/	5		ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2
2.11	Управление и регулирование рынком труда: (подготовка к практическим занятиям, проработка лекционного материала, изучение теоретического материала, выносимого на	5	2	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14	6.1.1.1,6.1.2.1,6.1.2.2

#### **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

#### **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

##### **6.1. Учебная литература**

##### **6.1.1. Основная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
--	---------------------	----------	-------------------	--------------------------

6.1.1.1	Кязимов, К.Г.	Технологии регулирования рынка труда и занятости населения [Электронный ресурс]: учебное пособие Режим доступа: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=500364">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=500364</a>	Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019	100 % online
<b>6.1.2. Дополнительная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строительева Т.Г.	Экономика и управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: Учебное пособие Режим доступа: <a href="http://new.znanium.com/bookread2.php?book=554598">http://new.znanium.com/bookread2.php?book=554598</a>	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016	100% online
6.1.2.2	Остапенко Ю.М.	Экономика труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие Режим доступа: <a href="http://new.znanium.com/bookread2.php?book=484520">http://new.znanium.com/bookread2.php?book=484520</a>	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015	100 % online
<b>6.1.3. Методические разработки</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
<b>6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>				
<b>6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>				
6.2.1	Электронная библиотека КрИЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru/">http://irbis.krsk.irkups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: <a href="http://umcздт.ru/books/">http://umcздт.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва, 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znanium.com">http://new.znanium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: <a href="http://library.miit.ru/">http://library.miit.ru/</a> . – Режим доступа : для зарегистрированных пользователей. – Текст: электронный.			
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.			
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://denti.krw.rzd">http://denti.krw.rzd</a> . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем</b>				
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №031910002031500013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>				

6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст :
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется
<b>7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.

<b>8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• рынок труда и проблемы занятости населения</li> <li>• спрос и предложения на рынке труда</li> </ul> <p>обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости</p>
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирование познавательного интереса;</li> <li>• закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>• развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>• подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>• формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>• формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и</li> </ul>

	<p>материалом электронного ресурса и сети Интернет);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>- составление плана и тезисов ответа;</li> <li>- подготовка сообщений на семинаре;</li> <li>- ответы на контрольные вопросы;</li> <li>- решение задач;</li> <li>- подготовка к практическому занятию;</li> <li>- подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.</li> </ul>
Подготовка к экзамену	<p>При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины, нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала дисциплины. При подготовке к сдаче зачета студент весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки.</p>
Экзамен	<p>Непосредственная подготовка к экзамену осуществляется по вопросам к зачету. Зачет проводится в устной форме. Перечень вопросов на зачет предоставляется студентам заранее.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС) <a href="http://irbis.krsk.igups.ru">http://irbis.krsk.igups.ru</a></p>	



**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине  
Б1.В.09 Рынок труда**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации по дисциплине**

**Б1.В.09 Рынок труда**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.09 Рынок труда разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 г., и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы»

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.09 Рынок труда прошел экспертизу на соответствие требованиям 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» рассмотрен и рекомендован к внедрению на заседании секции СОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

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

Дисциплина «Рынок труда» участвует в формировании компетенции:  
**ОПК-4:** владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);

**ПК-2:** знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

**ПК-9:** знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике

**ПК-14:** владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду ( в том числе производительности труда) , а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

**Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14**

### при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования	3	1
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	1
		Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	2
		Б1.В.04 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе	5	3
		Б1.В.06 Стратегический менеджмент	5	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	3
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	4
	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты		8	5

	населения);			
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Б1.Б.11 Маркетинг	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования	6	3
		Б1.В.07 Маркетинг персонала	7	4
		Б1.В.ДВ.12.01 Технологии контроля трудовой и служебной дисциплины	7	4
		Б1.В.ДВ.12.02 Национальная, региональная и отраслевая кадровая безопасность	7	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5
ПК-9	Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	1
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	2
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	2
		Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	3
		Б1.В.09 Рынок труда	5	4
		Б1.Б.18 Безопасность жизнедеятельности	6	5
		Б1.Б.23 Основы безопасности труда	6	5
		Б1.В.18 Управленческий учёт и учёт персонала	7	6
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	7
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	7
ПК-14	Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду ( в том числе производительности труда) , а также навыками	Б1.Б.20 Экономика и социология труда	4	1
		Б1.В.09 Рынок труда	5	2
		Б1.В.ДВ.03.01 Экономика организации	6	3
		Б1.В.ДВ.03.02 Экономика фирмы	6	3
		Б1.В.02 Методы принятия управленческих решений	7	4
		Б1.В.13 Проектирование систем обеспечения кадровой безопасности	7,8	4,5
		Б1.В.11 Анализ трудовых показателей	8	5
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Основы риск-менеджмента в	8	5



разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	управлении персоналом		
	Б1.В.ДВ.11.02 Управление кадровыми рисками	8	5
	Б1.В.ДВ.14.01 Комплексный управленческий анализ	8	5
	Б1.В.ДВ.14.02 Анализ комплексных управленческих ситуаций	8	5
	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	8	5
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	5	

**Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОПК-4, ПК-2, ПК-9, ПК-14 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОПК-4	Владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения);	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.	Минимальный уровень	Знать частично нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации
				Уметь фрагментарно анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу
				Владеть частично осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации
			Базовый уровень	Знать в основном нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; нормативные правовые акты российской федерации, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации
				Уметь в основном анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу
				Владеть в основном осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации
Высокий уровень	Знать в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по предоставлению учетной документации; нормативные правовые акты российской федерации, регулирующие права и обязанности государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников по предоставлению учетной документации; порядок оформления документов, предоставляемых в государственные органы и иные организации; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации			

				<p>Уметь в полной мере анализировать правила, процедуры и порядок, регулирующие права и обязанности государственных органов и организации по вопросам обмена документацией по персоналу; оформлять учетные документы, предоставляемые в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников</p> <p>Владеть в полной мере осуществлять анализ успешных корпоративных практик по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; владеть технологией организации переговоров с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействием с государственными органами</p>	
ПК-2	Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда. 1.	Минимальный уровень	<p>Знать частично трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности</p> <p>Уметь фрагментарно консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации</p> <p>Владеть частично осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовка запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений</p>	
				Базовый уровень	<p>Знать основные аспекты трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права; общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; локальные акты организации, регулирующие порядок обеспечения персоналом</p> <p>Уметь в основном консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; организовывать хранение документов в соответствии с требованиями трудового, архивного законодательства российской федерации и локальными актами организации; оформлять документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда</p> <p>Владеть инструментами информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализа рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах</p>
					Высокий уровень

				<p>документы по вопросам обеспечения кадровыми ресурсами, необходимые для предоставления в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников; собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, гражданского и трудового законодательства российской федерации; собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала</p> <p>Владеть в полном объеме - осуществлять информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом; подготовки запросов о кандидатах в государственные органы, в случаях предусмотренных действующим законодательством и обработка предоставленных сведений; анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); анализ рынка труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах; подготовку и обработку уведомлений в государственные органы, профессиональные союзы и другие представительные органы работников по вопросам поиска, привлечения, подбора и отбора персонала ; подготовка результатов анализа соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства российской федерации и условиям рынка труда</p>
ПК-9	<p>Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике</p>	<p>Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.</p>	Минимальный уровень	Знать частично нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации
				Уметь частично предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала
				Владеть частично технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике
			Базовый уровень	Знать в основном нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации
				Уметь в основном предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала
				Владеть в основном технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике; навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала
Высокий уровень	Знать в полном объеме нормативные правовые акты, регулирующие основы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда; основы производственной деятельности организации			
	Уметь в полной мере предлагать меры оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономии и эстетики труда для различных категорий персонала			
ПК-14	<p>Владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду ( в том числе</p>	<p>Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.</p>	Минимальный уровень	Знать частично методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда
				Уметь частично определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда

	производительность и труда) , а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике			Владеть частично осуществлять документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда	
				Базовый уровень	Знать в основном методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда
					Уметь в основном определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда
					Владеть в основном документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда
				Высокий уровень	Знать в полном объеме методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности, направленных на взаимодействие с рынком труда
					Уметь в полной мере определять эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда
Владеть в полной мере документационное и организационное сопровождение мероприятий корпоративной социальной политики, направленных на взаимодействие с рынком труда, а также навыками разработки и экономического обоснования этих мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике					

**Программа контрольно-оценочных мероприятий  
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
<b>5 семестр</b>				
1	1-6	Текущий контроль	Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14 Конспект (письменно) Тестирование (СДО «Енисей» <a href="http://newsdo.krsk.irkups.ru">http://newsdo.krsk.irkups.ru</a> ) Задания репродуктивного уровня (письменно, СДО «Енисей» <a href="http://newsdo.krsk.irkups.ru">http://newsdo.krsk.irkups.ru</a> )
2	7-17	Текущий контроль	Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14 Конспект (письменно) Тестирование (СДО «Енисей» <a href="http://newsdo.krsk.irkups.ru">http://newsdo.krsk.irkups.ru</a> ) Задания репродуктивного уровня (письменно, СДО «Енисей» <a href="http://newsdo.krsk.irkups.ru">http://newsdo.krsk.irkups.ru</a> ) Индивидуальные домашние задания реконструктивного уровня (письменно, СДО «Енисей» <a href="http://newsdo.krsk.irkups.ru">http://newsdo.krsk.irkups.ru</a> )
3	18	Промежуточная аттестация – экзамен	Разделы: Раздел 1 Сущность рынка труда и проблемы занятости населения Раздел 2 Управление и регулирование рынком труда.	ОПК-4 ПК-2 ПК-9 ПК-14 Собеседование (устно)

## 2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций

### на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
<b>Текущий контроль успеваемости</b>			
1	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы рефератов/сообщений (МУ для выполнения практических заданий, МУ по самостоятельной работе студентов)
2	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине (МУ по самостоятельной работе студентов)
<b>Промежуточная аттестация</b>			
3	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект теоретических вопросов и практических заданий к экзамену

### Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины

при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце пятого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала.	Высокий

	Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

### **Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (практическая работа)**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

### **Критерии и шкала оценивания результатов тестирования**

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка 2,

61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-85% правильных ответов – оценка 4

85 -100% правильных ответов – оценка 5.

Оценка производится автоматически системой СДО «Енисей»-

<http://newsdo.krsk.irgups.ru>,

**Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий  
репродуктивного уровня (реферата /сообщения)**

Критерии	Показатели
1.Новизна реферированного текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Реферат /сообщение оценивается по 100 балльной шкале, балы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- мене 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

**Критерии и шкала оценивания конспекта**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала.

	Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

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

#### 3.1 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам предлагаются задания, содержащие в себе, как правило, от 10 до 20 тестовых заданий.

Для оценки используется 100 бальная шкала.

Критерии оценивания:

60% правильных ответов и ниже – оценка 2,

61-70% правильных ответов - оценка 3,

71-85% правильных ответов – оценка 4

85 -100% правильных ответов – оценка 5.

Образец типовых тестовых заданий

1.	Рынок труда – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между ... и наемными работниками. А. государством В. муниципальными образованиями <b>С. работодателями</b> D. службой занятости E. профсоюзами
2.	Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся... . А. службы занятости населения <b>В. стороны рыночных отношений</b> С. государственный бюджет <b>D. конъюнктура рынка</b> E. планирование труда
3.	Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся... . А. стороны рыночных отношений <b>В. предприятия</b> <b>С. правовые акты, регламентирующие рыночные отношения</b> <b>D. инфраструктура рынка</b> E. помещения рынка
4.	Среди элементов, образующих рынок труда, содержатся... . А. муниципальные власти <b>В. стороны рыночных отношений</b> <b>С. нормирование труда</b> <b>D. конъюнктура рынка</b> <b>E. планирование труда</b>
5.	К функциям рынка труда относятся... .



	<p>A. планирование труда          B. оплата труда          C. управление персоналом  <b>D. установление равновесных ставок заработной платы</b>  <b>E. социальная поддержка безработных</b></p>
6.	<p>На рынке труда представлены (но)... .          A. все население страны  <b>B. безработные</b>          C. экономически активное население          D. экономически неактивное население  <b>E. лица, рискующие потерять работу</b></p>
7.	<p>На рынке труда продается (ются)... .          A. рабочая сила          B. способности человека к труду  <b>C. предстоящий труд</b>          D. работник          E. безработный</p>
8.	<p>На рынке труда продается (ются)... .  <b>A. труд</b>          B. способности человека к труду          C. человеческие ресурсы          D. рабочие места          E. предприятия</p>
9.	<p>Закон спроса на труд гласит: на рынке труда величина спроса на труд находится в ... зависимости от его цены.          A. прямой          B. прямо пропорциональной  <b>C. обратной</b>          D. тесной          E. свободной</p>
10.	<p>Закон предложения труда гласит: на рынке труда величина предложения труда находится в ... зависимости от его цены.  <b>A. прямо пропорциональной</b>          B. обратной  <b>C. прямой</b>          D. точной          E. слабой</p>
11.	<p>По степени конкуренции различают следующие модели рынка труда: ... .  <b>A. рынок совершенной конкуренции</b>          B. рынок несовершенной конкуренции  <b>C. монополистический рынок</b>  <b>D. рынок при участии на нем профсоюзов</b>  <b>E. рынок двусторонней монополии</b></p>

Тестовые задания представлены в СДО «Енисей» (СДО «Енисей»)-  
<http://newsdo.krsk.irkups.ru/>

### 3.2 Типовые контрольные задания репродуктивного уровня

Ниже приведены образцы типовых вариантов заданий репродуктивного уровня, предусмотренных рабочей программой дисциплины и подробно описаны в МУ для самостоятельной работы студентов:

- подготовка рефератов на заданную тему;

– выполнение практических работ.

Варианты выложены в СДО «Енисей» (СДО «Енисей»-<http://newsdo.krsk.irkups.ru/>), доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы типовых вариантов работ по темам, предусмотренным рабочей программой.

Образец типовых задач для выполнения практических работ

### **1 Пример ситуационной задачи.**

#### *Кейс 1*

Строительный рабочий Федор работает на условиях поденного найма при ставке заработной платы 100 руб. в час в городе Н. Из-за колебаний в спросе он работает в среднем только 4 дня в неделю по 8 часов в день. Его друг из города М. рассказал ему, что в их городе поденный строительный рабочий получает 80 руб. в час, но из средств муниципального бюджета один раз в неделю им выплачивают компенсационное пособие в размере 50 руб. в случае отсутствия работы. В городе Н. такого пособия нет. Предположим, что Федор решает переехать к своему другу в город Н

а) Проанализируйте, кто выиграет и кто проиграет, если миграция таких работников, как Федор, приобретет большие масштабы. Рассмотрите следующие группы: работодатели в городах Н. и М.; поденные строительные рабочие в городах Н. и М.; другие работники в обоих городах. Не забудьте про налоги, которые выплачиваются для финансирования компенсационного пособия.

б) Принесет ли такая миграция чистую выгоду для общества?

#### *Кейс 2*

В 70-е годы Швеция разработала несколько новых стратегий для рынка труда, влияющих на увольнения. Три из них заслуживают особого внимания:

1) предприятия, которые при спаде производства вместо увольнения работников организовывали для них обучение на месте работы, получали государственные субсидии;

2) все работники должны были получать, по крайней мере, за месяц уведомление об увольнении;

3) уволенные работники должны были пользоваться приоритетным правом при появлении у прежнего работодателя новых рабочих мест.

Какие вероятные последствия могут иметь эти стратегии для заработной платы, занятости и безработицы в долгосрочном периоде?

**2. Практическое задание: задача. Исходные данные.** Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; 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; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

### 3.4 Типовые контрольные задания реконструктивного уровня

Варианты заданий выложены в СДО «Енисей» (СДО «Енисей»-<http://newsdo.krsk.irkups.ru/>), доступной обучающемуся через его личный кабинет и заключается в подготовке и написании доклада/статьи на конференцию, а также и подробно описаны в МУ для самостоятельной работы студентов:

### 3.5 Типовые контрольные задания по написанию конспекта

Темы конспектов, предусмотренных рабочей программой дисциплины:  
Темы для изучения теоретического материала для самостоятельной работы студентов

№ п/п	Наименование задания	Количество часов для студентов отделения	
		очного	заочного
1.	Сущность и значение рынка труда	4,9	1
2.	Занятость населения.	4,9	1
3.	Безработица: понятие, основные типы, оценка уровня.	4,9	1
4.	Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.	4,9	1
5.	Государственное регулирование рынка труда и занятости	4,9	1
6.	Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости.	4,9	1
7.	Сокращение рабочей силы.	4,9	1
8.	Социальные гарантии и компенсации.	4,9	1
9.	Международный опыт регулирования процессов занятости	4,8	1
		44	9

Работа выполняется письменно и включает изучение и выполнение краткого конспекта по литературе [1-3], освоение основных понятий и умение сделать выводы (Представлено в МУ для самостоятельной работы студентов).

### 3.6 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

1. Экономическая сущность рынка труда.
2. Формирование спроса на труд.
3. Особенности спроса и предложения на рынке труда.
4. Основные характеристики, определяющие конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда
5. Особенности распределения занятого населения РФ по отраслям экономики
6. Занятость на российском рынке труда: оценка состояния, факторы влияния, детерминанты развития
7. Формы безработицы и их характеристика.
8. Проблемы и направления роста безработицы
9. Социализация как важнейший фактор формирования и развития рынка труда
10. Типы рыночных структур на рынках труда
11. Сегментирование рынка труда

12. Формирование институтов рынка труда в РФ
13. Социально-экономические механизмы регулирования спроса на рабочую силу.
14. Основные тенденции спроса на рынке труда РФ.
15. Сущность и стратегия государственного регулирования рынка труда
16. Политика формирования и сохранения занятости в соответствии со спросом на рабочую силу в экономике
17. Кадровая политика как сфера государственного регулирования
18. Государственная служба занятости как институт инфраструктуры рынка труда
19. Организация мер социальной защиты временно незанятого населения
20. Социально-экономические механизмы регулирования предложения рабочей силы
21. Формы и виды социальной защиты.
22. Механизм социальной защиты населения
23. Влияние глобализации и регионализации на мировой рынок труда.
24. Интернационализация «трудовых» факторов производства

### 3.7 Перечень типовых практических заданий к экзамену

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

1. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** *Исходные данные.* Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; 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; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.
2. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: 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.
3. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.**  
*Исходные данные и постановка задачи.* Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн.) 0,05 млн. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.
4. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: 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.

5. **ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ: ЗАДАЧА.** Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1,7 млн. человек, официальный уровень безработицы – 2 %.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Задания репродуктивного уровня	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Задания реконструктивного уровня	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме экзамена) составляются 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:

- перечень теоретических вопросов экзамену для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к экзамену для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к экзамену для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду СДО «Енисей» (СДО «Енисей»-<http://newsdo.krsk.irkups.ru/>).

#### Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практическое задание.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; практическое задание: оценивают умения, навыки и (или) опыта деятельности.


Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по пятибалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Обучающиеся, не защитившие в течение семестра расчетно-графические работы, предусмотренные рабочей программой дисциплины, должны, прежде чем взять экзаменационный билет, защитить эти РГЗ.

#### Образец экзаменационного билета

 2016 - 2017. уч. год	Экзаменационный билет № 12 по дисциплине «Рынок труда» V семестр	Утверждаю: Заведующий кафедрой «УП» КриЖТ ИрГУПС _____ С.А.Яркова
--	--	--

- 1 Государственная служба занятости как институт инфраструктуры рынка труда.
- 2 Задача. Исходные данные. В 2003 г. трудовые ресурсы страны составляли 106 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте - 101,3 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

В разделе «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» приведены типовые контрольные задания, для оценки результатов освоения образовательной программы. Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о

формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.250000.06.7.188-2015 (формы оформления оценочных средств приведены ниже), не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном либо электронном носителе в составе ФОС по дисциплине.

