



Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Рынок труда и привлечение персонала

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом в организации

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очная

Год(ы) набора 2025

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – формирование у студентов теоретических знаний по вопросам функционирования рынка труда и управления социально-трудовыми отношениями на различных уровнях экономики в области обеспечения занятости населения и привлечения персонала в организацию.

Для достижения указанной цели в рамках освоения дисциплины решаются следующие задачи:

- изучение современных тенденций в сфере управления занятостью населения и социально-трудовыми отношениями;
- овладение основными направлениями государственного регулирования рынка труда;
- приобретение навыков и способностей практического применения знаний в системе обеспечения занятости населения и привлечения персонала в организацию.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.В.ДВ.02.01

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Изучение дисциплины «Рынок труда и привлечение персонала» основывается на учебном материале дисциплин, изученных студентами ранее в университете, в т. ч.:

Введение в специальность

Экономическая теория

Экономика труда

Трудовое право

Теория управления

Статистика

Социология труда и управления

Психология труда и управления

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплина «Рынок труда и привлечение персонала» является необходимой основой для изучения дисциплин, осваиваемых студентами на последующих курсах обучения, в т. ч.:

Статистика труда

Стратегическое управление и кадровая политика

Рекрутинг

Управление развитием персонала

Цифровые сервисы по управлению персоналом

Организационное проектирование системы управления персоналом

Основы HR-аналитики

Управление трудом в цифровой экономике

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

ПК-1: Способен осуществлять поиск, анализировать и структурировать информацию о рынке труда исходя из потребностей организации в персонале

Знать:

- источники информации, необходимые для сбора, анализа и обработки данных в процессе регулирования рынка труда,
- основные закономерности регулирования рынка труда;
- способы привлечения персонала;
- основные экономические показатели эффективности трудовых ресурсов.

Уметь:

- использовать статистическую информацию Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной



инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети Интернет;
- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения ситуаций в сфере регулирования рынка труда и привлечения персонала;
- определять критерии эффективности использования трудовых ресурсов.

Владеть:

- навыками анализа и интерпретации информации Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети интернет и использования полученных сведений для принятия управленческих решений в сфере регулирования рынка труда,
- навыками решения экономических и управленческих задач в сфере государственного регулирования рынка труда;
- навыками разработки рекомендаций по привлечению персонала;
- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- источники информации, необходимые для сбора, анализа и обработки данных в процессе регулирования рынка труда,
3.1.2	- основные закономерности регулирования рынка труда;
3.1.3	- способы привлечения персонала;
3.1.4	- основные экономические показатели эффективности трудовых ресурсов.
3.2	Уметь:
3.2.1	- использовать статистическую информацию Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети Интернет;
3.2.2	- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения ситуаций в сфере регулирования рынка труда и привлечения персонала;
3.2.3	- определять критерии эффективности использования трудовых ресурсов.
3.3	Владеть:
3.3.1	- навыками анализа и интерпретации информации Министерства труда и социальной защиты РФ, Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, Фонда обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда РФ, кадровых агентств, служб занятости населения, Федеральной службы государственной статистики (Росстата), ведомственной статистики, международных организаций и сети интернет и использования полученных сведений для принятия управленческих решений в сфере регулирования рынка труда,
3.3.2	- навыками решения экономических и управленческих задач в сфере государственного регулирования рынка труда;
3.3.3	- навыками разработки рекомендаций по привлечению персонала;
3.3.4	- навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению использования трудовых ресурсов.



4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	2 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 72 в том числе : аудиторные занятия : 50 самостоятельная работа : 16,9 : контактная работа: 55,1 ИКР: 5,1	Виды контроля в семестрах: зачеты 4

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы			
1.1	Актуальность и значимость дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике. Характеристика предмета и объекта дисциплины. Задачи и структура курса. /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
1.2	Взаимосвязь дисциплины с другими общетеоретическими, экономическими и специальными дисциплинами. /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.3	Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория. /Лек/	4	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
1.4	Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.5	Демографические проблемы формирования и использования трудовых ресурсов. /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.6	Занятость, как элемент социально-экономической политики. /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
1.7	Социально-демографические проблемы занятости. /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.8	Миграционные процессы и их влияние на занятость. /Ср/	4	2,9	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.9	Сущность, виды и причины безработицы. /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.10	Методы оценки и показатели безработицы. /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
1.11	Социально-экономические последствия безработицы. /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.12	Условия возникновения и формирования рынка труда. /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.13	Механизм действия рынка труда. /Пр/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4



1.14	Прогнозирование ситуации на рынке труда. /Ср/	4	4	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2
1.15	Государственная политика регулирования рынка труда /Лек/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
1.16	Механизм реализации мер государственной политики занятости /Пр/	4	8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.17	Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу; высвобожденным с предприятий; впервые ищущим работу/Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
1.18	Зарубежный опыт регулирования процессов занятости /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
Раздел 2. Привлечение персонала в организацию				
2.1	Деятельность кадровых служб предприятий по привлечению персонала /Лек/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
2.2	Методы привлечения персонала /Пр/	4	6	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3
2.3	Эффективность методов привлечения персонала /Ср/	4	2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э4
Раздел 3. Иная контактная работа				
3.1	Индивидуальные консультации, текущий контроль /ИКР/	4	5,1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Для текущей аттестации:

Тестовые задания

Вопросы для устного опроса (собеседования)

Задачи

Практические задания

Для промежуточной аттестации:

Тестовые задания

Теоретические вопросы для собеседования (зачета)

Задачи

Практические задания

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примеры тестовых заданий

1. Безработные – это:

а) часть трудоспособного населения, которая остается за вычетом занятых;

б) часть экономически активного, но неработающего населения, которая остается за вычетом лиц, не намеренных работать и потому не ищущих работы;

в) часть экономически активного населения, которая остается за вычетом занятых;

г) трудоспособные физические лица, которые не работают.

2. Фрикционная безработица связана с:

а) технологическими изменениями и сдвигами в производстве;



б) сезонными колебаниями в объеме производства;
в) отклонениями фактического уровня безработицы от естественного;
г) некоторым уровнем безработицы, связанным с перемещением людей из одной местности в другую, нахождением более привлекательной и высокооплачиваемой работы.

3. Выезд из страны проживания – это:

- а) иммиграция;
- б) эмиграция;
- в) реэмиграция;
- г) репатриация.

4. Уровень безработицы - это:

- а) отношение числа безработных и числа трудоспособного населения;
- б) отношение числа безработных и числа трудоспособного населения в трудовом возрасте;
- в) отношение числа безработных и числа экономически активного населения;
- г) разница между числом занятых и числом безработных.

5. В состав трудовых ресурсов включают:

- а) неработающих подростки до 16 лет;
- б) трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- в) неработающие лица старше трудоспособного возраста;
- г) верны варианты а и в.

6. В структуре трудовых ресурсов с позиции их участия в общественном производстве выделяют две части:

- а) активную и пассивную;
- б) основную и дополнительную;
- в) верны варианты а и б;
- г) нет верного варианта ответа.

7. С чего начинается цикл профессионального обучения в организации:

- а) с изучения каждого работника;
- б) с определения потребностей в обучении персонала;
- в) с разработки плана;
- г) с проведения тренинга.

8. В современных условиях основными источниками пополнения трудовых ресурсов являются:

- а) молодежь, вступающая в трудоспособный возраст;
- б) женщины, возвращающиеся на работу после отпуска по уходу за ребенком;
- в) работающие пенсионеры;
- г) нет верного варианта ответа.

9. Количественные изменения численности трудовых ресурсов характеризуются показателями:

- а) абсолютный прирост;
- б) темпы роста;
- в) темпы прироста;
- г) верны все варианты ответов.

10. Численность трудовых ресурсов может быть увеличена за счет:

- а) естественного прироста населения в трудоспособном возрасте;
- б) сокращения доли нетрудоспособных среди лиц трудоспособного возраста;
- в) пересмотра возрастных границ трудоспособности;
- г) верны все варианты ответов.

Вопросы для устного опроса (собеседования)

- 1. Предмет, объект и задачи курса.
- 2. Актуальность и значимость дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике.
- 3. Характеристика предмета и объекта дисциплины.
- 4. Трудовые ресурсы их формирование и использование.
- 5. Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория.



6. Понятие экономически активного населения.
7. Демографические проблемы.
8. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
9. Соотношение понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал».
10. Виды занятости, сферы занятости, структура занятости.
11. Занятость, как элемент социально-экономической политики.
12. Социально-демографические проблемы занятости.
13. Миграционные процессы и их влияние на занятость.
14. Понятие безработицы. Причины безработицы.
15. Масштабы, динамика и структура безработицы в условиях реформирования российской экономики.
16. Виды безработицы. Нормальная безработица. Закон Оукена.
17. Полная, частичная, скрытая безработица.
18. Характеристика новых видов скрытой безработицы. Ущерб от безработицы и проблемы его измерения.
19. Понятие рынка труда. Условия формирования рынка труда.
20. Механизм действия рынка труда.
21. Внешний и внутренний рынки труда.
22. Потенциальный рынок труда.
23. Рынок труда отдельных профессий.
24. Международный рынок труда.
25. Взаимосвязь рынка труда с рынками других ресурсов.
26. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
27. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
28. Экономические методы регулирования рынка труда.
29. Качество рынка труда.
30. Рынок труда и профсоюзы. Система социального партнерства.
31. Конвенции Международной организации труда (МОТ) по вопросам регулирования рынка труда.
32. Политика занятости: активная или пассивная.
33. Программы содействия занятости населения. Обязанности государственных служб занятости.
34. Взаимосвязь служб занятости с государственной службой занятости.
35. Обязательства предприятий в области обеспечения занятости.
36. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости.
37. Преимущества внутреннего рынка труда. Внутрифирменное перемещение и продвижение.
38. Взаимосвязь служб управления персоналом организаций с государственными службами занятости и кадровыми агентствами.
39. Сокращение числа занятых работников.
40. Разработка эффективного механизма высвобождения работников предприятия.
41. Определение дальнейшей судьбы работников, сокращенных с предприятий, ликвидированных в результате банкротства, реструктуризации госсектора, экологически вредных.
42. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице.
43. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице.
44. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице.
45. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.
46. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой.
47. Особенности политики занятости в странах с переходной экономикой.
48. Специальные программы занятости для молодежи.
49. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.
50. Системы профессиональной ориентации и планирования карьеры.
51. Службы занятости, регулирующие рынок труда.
52. Деятельность кадровых служб предприятий по привлечению персонала
53. Функции и задачи кадровых служб предприятий по привлечению персонала
54. Способы привлечения персонала
55. Этапы и процедуры процесса привлечения персонала
56. Оценка эффективности процесса привлечения персонала

Примеры задач

1. Численность экономически активного населения в стране в 2019 г. составила 72,8 млн. чел.; численность занятых - 65,0 млн. чел.; общая численность населения - 144,9 млн. чел. Чему равен коэффициент занятости населения?



2. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн.чел.; численность безработных – 7 млн.чел. Месяц спустя из 85 млн.чел., имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.чел.; 1 млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Чему будет равен коэффициент безработицы?
3. Среднегодовая численность населения: 148300 тыс.чел.; всего занято в экономике: 67100 тыс.чел.; численность безработных: 6410 тыс.чел. Чему равен коэффициент безработицы?
4. Численность безработных на n-ую дату составляет 17,8 тыс. чел., численность экономически активного населения – 35,6 тыс. чел. Чему равен коэффициент безработицы?
5. Численность экономически активного населения на 1 января составляет 18,9 тыс. чел. Коэффициент безработицы равен 0,78. Чему равна численность безработных на 1 января?

Примеры практических заданий

1. Сторонники какой теории занятости считают, что в экономике существует тенденция к восстановлению нарушенного равновесия, но в силу ряда причин, таких как негибкость заработной платы, «ловушка ликвидности» и неэластичность инвестиционного спроса по проценту, государственное регулирование является необходимым? В чем особенность этой теории?
2. С чем связано возникновение теории неоклассического синтеза? Попыткой совместить какие теории занятости является неоклассический синтез?
3. Обозначьте преимущества внутренних источников привлечения персонала. Дайте обоснование ответу.
4. Назовите и охарактеризуйте способы, с помощью которых можно добиться увеличения предложения работников в организации и привести численность в соответствие с ее реальными потребностями, не прибегая к дополнительному найму со стороны.
5. В организацию, где нет собственной HR-службы, требуется директор по маркетингу. Какой из методов его поиска представляется Вам наиболее эффективным?

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Примеры тестовых заданий

1. Население страны, которое имеет или желает и потенциально может иметь самостоятельный источник средств существования, – это:
а) безработное население;
б) экономически активное население;
в) экономически неактивное население.
2. Экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями к участию в трудовой деятельности, – это:
а) трудовые ресурсы;
б) работоспособное население;
в) безработное население.
3. Население обследуемого возраста, которое не входит в состав рабочей силы, – это:
а) безработное население;
б) экономически активное население;
в) экономически неактивное население.
4. Активная часть трудоспособного населения, задействованная в общественном производстве, – это:
а) безработное население;
б) экономически активное население;
в) экономически неактивное население.
5. Совокупность физических и психических способностей, позволяющих человеку активно участвовать в



общественно полезном труде, – это:

- а) трудоспособность;
- б) трудоспособное население;
- в) трудоспособный возраст.

Теоретические вопросы для собеседования (зачета)

1. Предмет, объект и задачи курса.
2. Актуальность и значимость дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике.
3. Характеристика предмета и объекта дисциплины.
4. Трудовые ресурсы их формирование и использование.
5. Трудовые ресурсы как социально- экономическая категория.
6. Понятие экономически активного населения.
7. Демографические проблемы.
8. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
9. Соотношение понятий «трудовые ресурсы» и «человеческий капитал».
10. Виды занятости, сферы занятости, структура занятости.
11. Занятость, как элемент социально-экономической политики.
12. Социально-демографические проблемы занятости.
13. Миграционные процессы и их влияние на занятость.
14. Понятие безработицы. Причины безработицы.
15. Масштабы, динамика и структура безработицы в условиях реформирования российской экономики.
16. Виды безработицы. Нормальная безработица. Закон Оукена.
17. Полная, частичная, скрытая безработица.
18. Характеристика новых видов скрытой безработицы. Ущерб от безработицы и проблемы его измерения.
19. Понятие рынка труда. Условия формирования рынка труда.
20. Механизм действия рынка труда.
21. Внешний и внутренний рынки труда.
22. Потенциальный рынок труда.
23. Рынок труда отдельных профессий.
24. Международный рынок труда.
25. Взаимосвязь рынка труда с рынками других ресурсов.
26. Прогнозирование ситуации на рынке труда.
27. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.
28. Экономические методы регулирования рынка труда.
29. Качество рынка труда.
30. Рынок труда и профсоюзы. Система социального партнерства.
31. Конвенции Международной организации труда (МОТ) по вопросам регулирования рынка труда.
32. Политика занятости: активная или пассивная.
33. Программы содействия занятости населения. Обязанности государственных служб занятости.
34. Взаимосвязь служб занятости с государственной службой занятости.
35. Обязательства предприятий в области обеспечения занятости.
36. Деятельность служб управления предприятием по обеспечению занятости.
37. Преимущества внутреннего рынка труда. Внутрифирменное перемещение и продвижение.
38. Взаимосвязь служб управления персоналом организаций с государственными службами занятости и кадровыми агентствами.
39. Сокращение числа занятых работников.
40. Разработка эффективного механизма высвобождения работников предприятия.
41. Определение дальнейшей судьбы работников, сокращенных с предприятий, ликвидированных в результате банкротства, реструктуризации госсектора, экологически вредных.
42. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице.
43. Порядок продления сроков выплаты пособия по безработице.
44. Приостановка и прекращение выплаты пособий по безработице.
45. Стипендии, выплачиваемые гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации.
46. Основные направления политики занятости в странах с развитой рыночной экономикой.
47. Особенности политики занятости в странах с переходной экономикой.
48. Специальные программы занятости для молодежи.
49. Контрактные системы обучения и профессиональной подготовки.
50. Системы профессиональной ориентации и планирования карьеры.



51. Службы занятости, регулирующие рынок труда.
52. Деятельность кадровых служб предприятий по привлечению персонала
53. Функции и задачи кадровых служб предприятий по привлечению персонала
54. Способы привлечения персонала
55. Этапы и процедуры процесса привлечения персонала
56. Оценка эффективности процесса привлечения персонала

Пример задач

1. Численность трудовых ресурсов региона по состоянию на определенные даты составляла:
1 января 2018 г. – 870 тыс. чел.;
1 апреля 2018 г. – 876 тыс. чел.;
1 сентября 2018 г. – 872 тыс. чел.;
1 ноября 2018 г. – 868 тыс. чел.;
1 января 2019 г. – 866 тыс. чел.
Определите среднегодовую численность трудовых ресурсов.
2. Рассчитайте сальдо миграции за год, если в начале года численность населения была 10 млн. чел., а в конце года – 11,5 млн. чел.
3. Численность экономически активного населения составляет 19808 тыс. чел.; безработных – 846 тыс. чел.; населения в целом – 37546 тыс. чел. Чему будет равен уровень экономической активности населения?
4. Численность экономически активного населения в стране в 2019 г. составила 72,8 млн. чел.; численность занятых - 65,0 млн. чел.; общая численность населения - 144,9 млн. чел. Чему равен коэффициент экономически активного населения?
5. На начало текущего года численность населения трудоспособного возраста в области составила 1350 тыс. чел., численность умерших в течение года 6,5 тыс. чел., численность молодежи, которая достигла в текущем году трудоспособного возраста, 34,5 тыс. чел., численность лиц, которые достигли пенсионного возраста в текущем году, 7,5 тыс. чел. Чему будет равна численность трудоспособного населения в области на начало следующего года?

Пример практических заданий

1. Точка зрения какого ученого заключается в следующем утверждении: «Для обеспечения занятости важным является регулирование спроса и предложения труда; конечным регулятором всего спроса является потребительский спрос; урегулирование рынок может осуществлять автоматически»? Какую роль в экономической науке сыграл этот человек?
2. К какой теории занятости населения относится следующая концепция: «Рыночная система способна обеспечить полное использование ресурсов, в том числе и полное использование рабочей силы. Полная занятость является нормой рыночной экономики, а наилучшей экономической политикой – политика невмешательства государства»? Почему?
3. Основой теории какого ученого является принцип эффективного спроса: объем затрат труда, на которые предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов общества на потребление и ожидаемых расходов на новые инвестиции, что в совокупности составляет величину эффективного спроса, а занятость есть функция эффективного спроса; рыночное капиталистическое хозяйство не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике, поэтому необходимо государственное регулирование?
4. В чем заключается функция кадровой службы предприятия по привлечению персонала?
5. Обозначьте преимущества внутренних источников привлечения персонала. Дайте обоснование ответу.

6.4. Критерии оценивания

Критерии оценивания текущей аттестации по видам оценочных средств

Критерии оценивания вопросов для устного опроса (собеседования)

Отлично / 9-10 баллов: высокий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся глубоко знает вопрос,



понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере рынка труда и привлечения персонала, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо / 6-8 баллов: средний уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно / 3-5 баллов: базовый уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно / 0-2 балла: низкий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся не разобрался с основными категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания задачи и практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям в сфере рынка труда и привлечения персонала, логично излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий в сфере рынка труда и привлечения персонала, не всегда доходчиво излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях в сфере рынка труда и привлечения персонала, допущены принципиальные ошибки; расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий в сфере рынка труда и привлечения персонала.

Критерии оценивания тестового задания

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

Критерии оценивания промежуточной аттестации по видам оценочных средств

Критерии оценивания теоретического вопроса для собеседования (зачета)

Отлично / 9-10 баллов: высокий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся глубоко знает вопрос, понимает сущности и взаимосвязи управленческих процессов и явлений в сфере рынка труда и привлечения персонала, умеет грамотно оперировать управленческими категориями, аргументированно и развернуто изложить свою точку зрения, применить полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Хорошо / 6-8 баллов: средний уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся хорошо знает материал, умеет оперировать управленческими категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, но допускает несущественные неточности, изложить свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, дает неполные ответы на основные и дополнительные вопросы.

Удовлетворительно / 3-5 баллов: базовый уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с ошибками, умеет оперировать управленческими категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, но допускает существенные неточности, затрудняется аргументировать свою точку зрения, применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы.

Неудовлетворительно / 0-2 балла: низкий уровень освоения проверяемых компетенций - обучающийся не разобрался



с основными категориями в сфере рынка труда и привлечения персонала, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки.

Критерии оценивания тестового задания

Тест может формироваться в системе электронного обучения MOODLE либо в печатном варианте. Каждый правильный ответ оценивается в 0,5 балла.

Оценка	Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
% выполненных заданий	91-100	76-90	61-75	Менее 61
Баллы	9-10	6-8	3-5	0-2
Уровень освоения проверяемых компетенций	высокий	средний	базовый	низкий

Критерии оценивания задачи и практического задания

15-20 баллов выставляется обучающемуся, если предложенное решение обосновано и аргументировано; студент четко следует управленческим теориям и понятиям в сфере рынка труда и привлечения персонала, логично излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок;

10-14 баллов выставляется студенту, если он предлагает решение, но не достаточно полно его аргументирует; не по всем позициям находит обоснование; допускает не точное употребление управленческих теорий и понятий в сфере рынка труда и привлечения персонала, не всегда доходчиво излагает свои мысли; необходимые расчеты выполнены без ошибок, но экономический или социальный смысл полученных показателей студент затрудняется объяснить;

4-9 баллов выставляется студенту, если предложенное им решение не аргументировано, не основано на известных управленческих теориях в сфере рынка труда и привлечения персонала, допущены принципиальные ошибки; расчеты выполнены с ошибками;

0-3 балла ставится студенту, если он не способен предложить решение и объяснить его с применением управленческих категорий в сфере рынка труда и привлечения персонала.

Результаты промежуточной аттестации и уровни сформированности компетенций

При итоговой оценке сформированности компетенций у обучающихся очного отделения в рамках дисциплины применяется балльно-рейтинговая система оценки.

Оценка «зачтено» выставляется по показателям текущей аттестации при общей сумме 61 и более баллов. Если студент в течение семестра набирает менее 61 балла, то он сдает зачет в форме тестирования, подготовки ответа по теоретическому вопросу для собеседования (зачета) и решения практических заданий или задач.

Набранные по результатам текущей аттестации баллы суммируются с баллами, полученными на зачете.

Итоговая оценка:

- 60 и менее баллов – не зачтено,

- 61-100 – зачтено.

Уровни сформированности компетенций определяются следующим образом:

1. Высокий уровень сформированности компетенций соответствует оценке зачтено: предполагает формирование компетенций на высоком уровне, готовность к самостоятельной профессиональной деятельности: формируются системные знания в сфере рынка труда и привлечения персонала, необходимые для самостоятельной разработки организационно-управленческих и экономических решений, способов их реализации; умения и навыки оценки их экономических и социальных последствий. Студент способен аргументировать собственную точку зрения по дискуссионным вопросам дисциплины.
2. Средний уровень соответствует оценке зачтено: предполагает формирование компетенций на более высоком уровне: формируется общее понимание вопросов рынка труда и привлечения персонала; умение их анализировать, студент способен давать развернутые ответы на теоретические вопросы дисциплины с отдельными неточностями, выполнять практические задания с отдельными затруднениями.
3. Базовый уровень соответствует оценке зачтено: предполагает формирование компетенций на начальном уровне: формируется общее представление о рынке труда и привлечении персонала, грамотное владение управленческой терминологией, умение ориентироваться в методах регулирования рынка труда.
4. Низкий уровень соответствует оценке не зачтено: предполагает несформированность компетенций: отсутствуют представления о рынке труда, отсутствует владение терминологией в рамках дисциплины, отсутствует умение находить организационно-управленческие решения.



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

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л1.1	Яковлева Е. Б., Дроздов О. А., Вередюк О. В., Базжина В. А., Маврина И. А.	Рынок труда: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/560614)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС
Л1.2	Корнейчук Б. В.	Рынок труда: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/561640)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Винокуров Е. Ф.	Рынок труда на макроуровне: теория, модели, расчеты: научная литература (https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=707894)	Москва : Директ -Медиа, 2024	ЭБС
Л2.2	Кязимов К. Г.	Рынок труда и занятость населения: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/568362)	Москва : Юрайт, 2025	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: https://elibrary.ru – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp
Э2	Moodle: система управления обучением : [база данных] / Челябинский государственный университет. – Челябинск, [б. г.]. – URL: http://moodle.uio.csu.ru/login/index.php . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей ЧелГУ. –Текст : электронный. URL: http://moodle.uio.csu.ru
Э3	Znanium.com [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / Научно-издательский центр ИНФРА-М. – URL: http://znanium.com/ URL: http://znanium.com/
Э4	Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: http://biblioclub.ru/ URL: http://biblioclub.ru/

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

LMS Moodle

Adobe Connect Acrobat

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Национальная электронная библиотека (НЭБ) (<https://rusneb.ru/>)

Национальная электронная библиотека (НЭБ) : объединенный электронный каталог фондов российских библиотек : сайт. – URL: <http://нэб.рф>. – Режим доступа: из читальных залов библиотеки ЧелГУ. – Текст : электронный.

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/defaultx.asp?>)

eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (парты, доска, мультимедийное оборудование), служащими для представления учебной информации большой аудитории; помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.



Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования (экран, проектор, компьютер) и учебно-наглядных пособий (презентации), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Освоение содержания учебной дисциплины осуществляется на лекциях, семинарских занятиях, в процессе самостоятельной учебной деятельности студентов.

Внимательное слушание и умелая запись лекции - это только начало работы над материалом учебной дисциплины. Студент должен обращаться к своим записям не один раз. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, по горячим следам, когда еще все свежо в памяти. Лекцию необходимо прочитать, заполнить пропуски, расшифровать и уточнить некоторые сокращения, дополнить некоторые недописанные примеры. Особое внимание следует уделить содержанию понятий. Все новые понятия должны выделяться в тексте, чтобы их легко можно было отыскать и запомнить.

Лекционный материал является важным, но не единственным для изучения учебной дисциплины. Его обязательно необходимо дополнить материалом учебника и дополнительной литературы по теме. Обязательное направление учебной деятельности студента в рамках дисциплины – работа на семинарских занятиях.

Подготовка к любому семинарскому занятию включает в себя ряд этапов. Прежде всего, следует ознакомиться с планом семинарского занятия.

Вторым этапом является работа с учебником. В нем изложены основные вопросы темы, они дают направление для самостоятельной работы. Другим важным и сложным этапом подготовки служит изучение дополнительной литературы и составление простого или сводного конспекта.

После изучения литературы и составления конспекта нельзя считать подготовку к практическому занятию законченной. Необходимо еще составить план устного ответа и продумать содержание выступления, примеры. Особое внимание следует уделять работе над содержанием понятий. Их нельзя зазубривать бездумно. Обязательно разберитесь, поймите логику автора, найдите расшифровку незнакомых терминов. По вопросам, которые вызывают трудности при изучении, можно получить индивидуальную или групповую консультацию у преподавателя.

Другим направлением учебной деятельности студентов является самостоятельная работа по предложенным вопросам. Внимательно ознакомьтесь с вопросами, которые предусматривают самостоятельное изучение, и осмыслите характер задания. Затем следует найти источники информации по соответствующему вопросу, используя предложенный преподавателем список обязательной и дополнительной литературы, а также электронно-библиотечные системы. Во время чтения целесообразно осуществлять теоретический анализ текста: выделять главные мысли, находить аргументы, подтверждающие основные тезисы, а также иллюстрирующие их примеры и т.д. После этого можно приступить к выполнению задания (составление конспекта, заполнение таблицы, подготовка сообщения на семинарском занятии и др.). При этом важно помнить, что выполненное задание во всех случаях должно отражать основные выводы, к которым вы пришли в процессе самостоятельной учебной деятельности.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации направлены на индивидуализацию обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

В случае применения при обучении дисциплины электронного обучения, дистанционных образовательных технологий общение обучающихся и преподавателя осуществляется в режиме реального времени (чаты) или отложенного времени (система дистанционного обучения Moodle, электронная почта).

Большую часть времени обучающиеся самостоятельно работают с учебно-методическими материалами. Студенты имеют возможность консультироваться с преподавателем по всем вопросам, возникающим в ходе самостоятельной работы, посредством электронной почты, социальных сетей.

Доступ обучающегося к учебным ресурсам в режиме отложенного времени, самостоятельной работы осуществляется через сеть Интернет в удобном для него месте, времени и темпе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение, дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Реализация дисциплины с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) осуществляется на основании «Положения о реализации основных и дополнительных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Челябинский государственный университет», «Положения о порядке зачета обучающимися по основным профессиональным образовательным



программам высшего образования в ФГБОУ ВО «ЧелГУ» результатов освоения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, дополнительных образовательных программ» посредством электронной информационно-образовательной среды ФГБОУ ВО «ЧелГУ». В исключительных случаях (форс-мажор и т.п.) при реализации образовательной деятельности с применением ЭО, ДОТ могут быть использованы компоненты, не входящие в перечень электронной информационно-образовательной среды.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.