УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства



Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Управление занятостью и социально-трудовыми отношениями
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составители:
Канд. психол наук, доцент
Е.А. Багрова
канд. экон. наук, доц. Е.С. Макарова

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 4
4. Структура и содержание дисциплины. 5
4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 5
4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам) 8
4.3. Планы практических и семинарских занятий 9
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 15
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 15
Приложение 1 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17
Приложение 2 Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине 18

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Занятость выступает в качестве сложной многогранной экономической категории. Она отражает моменты социально-экономического, политического, демографического и бытового характера. Рынок труда, занятость и социально-трудовые отношения являются основополагающими в регионе и на уровне предприятий, а также являются инновационным фактором их развития.

Цель дисциплины – формирование у бакалавров комплекса знаний, умений и навыков в области организации и обеспечения занятости на предприятиях и рационального использования трудовых ресурсов, регулирования социально-трудовых отношений, а также получение практических навыков по основным направлениям деятельности на рынке труда.

Задачи дисциплины:

- изучение современных тенденций занятости населения в отраслях экономики;
- исследование эффективности занятости населения отраслей и регионов;
- изучение алгоритмов управления структурой трудовых ресурсов, затрат и результатов труда;
- критический анализ состояния стимулирующих систем труда, их направленность на экономию затрат и рост результатов труда.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: современные технологии социальной работы с персоналом

Уметь: оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации

Владеть: навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины «Управление занятостью и социально-трудовыми отношениями» у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплин «Основы стратегического управления персоналом», «Документационное обеспечение управления». Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Основы стратегического управления персоналом
Документационное обеспечение управления

Управление занятостью и социально-трудовыми отношениями

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Управление изменениями

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Управление персоналом»:

ОПК-3: «способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия»

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-3	
ОПК-3.3 Оценивает организационные и социальные последствия разработанных мероприятий по осуществлению стратегии управления персоналом	ОПК-3.3 З.3 Знает современные технологии социальной работы с персоналом ОПК-3.3 У.3 Умеет оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации ОПК-3.3 В.3 Владеет навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному, очно-заочному и заочному обучению составляет 6 зачетных единиц (216 часов).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление Управление персоналом Дисциплина: «Управление занятостью и социально-трудовыми отношениями»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа очное /очно-заочное	Всего Часов очное /очно-заочное	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очное /очно-заочное	Практики очное /очно-заочное			
Модуль 1.					
Тема 1. Занятость как социально-экономическое явление. Основные концепции занятости населения	4/2	8/2	12/22	26/26	ОПК-3.3 З-3

Модуль 2.					
Тема 2. Основные концепции занятости населения	4/2	8/2	14/22	26/26	ОПК-3.3 З-3
Модуль 3					
Тема 3. Современное состояние занятости населения в Российской Федерации	4/1	6/2	16/23	26/26	ОПК-3.3 З-3
Модуль 4.					
Тема 4.Социально-трудовые отношения: понятие, уровни, типы	4/2	6/2	16/22	26/26	ОПК-3.3 З-3,У-3, В-3
Модуль 5.					
Тема 5. Государственное регулирование социально-трудовых отношений	6/1	6/2	14/23	26/26	ОПК-3.3 З-3,У-3, В-3
Модуль 6.					
Тема 6. Сущность, структура и функции рынка труда	4/1	6/2	16/23	26/26	ОПК-3.3 З-3,У-3
Тема 7. Управление занятостью и процесс ее регулирования.	4/1	5/4	17/21	24/24	ОПК-3.3 З-3,У-3
Подготока к экзамену			36/36	36/36	ОПК-3.3 З-3,У-3, В-3
ИТОГО	30/10	45/16	141/190	216/216	

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 6-и модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 включает в себя одну учебную тему.

В результате прохождения первого модуля студент должен:

- знать современные технологии социальной работы с персоналом (ОПК-3.3 З.3)

Уровень освоения полученных знаний проверяется с помощью следующих инструментов оценки: устный опрос, реферат.

Модуль 2 в себя одну учебную тему.

В результате прохождения второго модуля студент должен:

- знать современные технологии социальной работы с персоналом (ОПК-3.3 З.3)

Уровень освоения полученных знаний проверяется с помощью следующих инструментов оценки: устный опрос, реферат.

Модуль 3 включает в себя одну учебную тему.

В результате прохождения третьего модуля студент должен:

- знать современные технологии социальной работы с персоналом (ОПК-3.3 З.3)

- уметь оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации (ОПК-3.3 У.3)

- владеть навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации (ОПК-3.3 В.3)

Уровень освоения полученных знаний, умений и владений проверяется с помощью следующих инструментов оценки: устный опрос, решение задач, реферат.

Модуль 4 включает в себя одну тему.

В результате прохождения четвертого модуля студент должен:

- знать современные технологии социальной работы с персоналом (ОПК-3.3 З.3)

- уметь оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации (ОПК-3.3 У.3)

Уровень освоения полученных знаний и умений проверяется с помощью следующих инструментов оценки: устный опрос, реферат.

Модуль 5 включает в себя одну учебную тему.

В результате прохождения пятого модуля студент должен:

- знать современные технологии социальной работы с персоналом (ОПК-3.3 З.3)

- уметь оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации (ОПК-3.3 У.3)

- владеть навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации (ОПК-3.3 В.3)

Уровень освоения полученных знаний, умений и владений проверяется с помощью следующих инструментов оценки: устный опрос, решение задач, реферат.

Модуль 6 включает в себя две темы.

В результате прохождения шестого модуля студент должен:

- знать современные технологии социальной работы с персоналом (ОПК-3.3 З.3)

- уметь оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации (ОПК-3.3 У.3)

- владеть навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации (ОПК-3.3 В.3)

Уровень освоения полученных знаний, умений и владений проверяется с помощью следующих инструментов оценки: устный опрос, решение задач, реферат.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Занятость как социально-экономическое явление. Основные концепции занятости населения

Социально-экономическая сущность и структура занятости. Занятость как экономическая категория. Занятость как социальная проблема**.**

Сущность и основная цель политики занятости населения. Уровень занятости и основные формы занятости. Классификация работников по видам занятости.

Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Современные концепции занятости.

Экономические реформы и современное состояние занятости в РФ. Управление созданием рабочих мест. Обеспечение занятости на предприятиях. Занятость и развитие человеческих ресурсов.

Тема 2. Основные концепции занятости населения

Основные теоретические подходы к разработке теории занятости.

Современные концепции занятости. Эволюция концепции занятости в постсоветской России.

Тема 3. Современное состояние занятости населения в Российской Федерации

Состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в России. Структура и динамика безработицы. Экономически активное и неактивное население. Удельный вес занятых в экономике России. Уровень безработицы.

Тема 4. Социально-трудовые отношения: понятие, уровни, типы

Понятие и элементы социально-трудовых отношений. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Наемный работник. Работодатель. Профсоюз. Государство. Типы социально-трудовых отношений.

Современные технологии социальной работы с персоналом. Оценка экономического состояния и общих целей развития организации. Планирование социального развития орагнизции.

Тема 5. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Функции регулирования социально-трудовых отношений на государственном уровне. Задачами системы государственного регулирования социально-трудовых отношений. Законодательное регулирование социально-трудовых отношений. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений.

Социального право. Миграционного право. Разделы, касающиеся социально-трудовой сферы. Содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) в части управления занятостью и социально-трудовыми отношениями.

Тема 6. Сущность, структура и функции рынка труда

Сущность рынка труда. Условия возникновения рынка труда. Особенности функционирования рынка труда. Основные компоненты рынка труда. Механизм действия рынка труда. Сегментация рынка труда.

Тема 7. Управление занятостью и процесс ее регулирования.

Разработка активных программ содействия занятости населения. Управление активными программами занятости населения. Результативность активных программ содействия занятости. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда. Занятость как объект социальной политики.

Мероприятия по охране труда и здоровья персонала. Оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Занятость как социально-экономическое явление

Вопросы для обсуждения

1. Занятость как социальная проблема.
2. Показатели, характеризующие эффективность занятости.

3. Управление занятостью населения.
4. Регулирование занятости населения.
5. Занятость как категория и социальное состояние

Тема 2. Основные концепции занятости населения

Вопросы для обсуждения

1. Основные теоретические подходы к разработке теории занятости.
2. Современные концепции занятости.
3. Эволюция концепции занятости в постсоветской России

Тема 3. Современное состояние занятости населения в Российской Федерации

Вопросы для обсуждения

1. Экономические реформы и современное состояние занятости в РФ.
2. Управление созданием рабочих мест.
3. Обеспечение занятости на предприятиях.
4. Занятость и развитие человеческих ресурсов

Тема 4. Социально-трудовые отношения: понятие, уровни, типы

Вопросы для обсуждения

1. Патернализм
2. Партнерство
3. Конкуренция
4. Солидарность
5. Субсидиарность
6. Дискриминация

Тема 5. Государственное регулирование социально-трудовых отношений

Вопросы для обсуждения

1. Социальные гарантии в РФ.
2. Модели государственного регулирования социально-трудовых отношений
3. Социального право.
4. Миграционного право.
5. Содержание основных документов Международного трудового права

Тема 6. Сущность, структура и функции рынка труда

Вопросы для обсуждения

1. Модели рынка труда.
2. Виды рынка труда.
3. Функции современного рынка труда.
4. Теоретические основы анализа рынка труда

Тема 7. Управление занятостью и процесс ее регулирования.

Вопросы для обсуждения

1. Государственная политика в области содействия занятости населения.
2. Право граждан на выбор места работы.
3. Роль профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения.
4. Содействие работодателей в обеспечении занятости населения
5. Оценка уровня социального развития организации

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, отработка навыков решения задач и системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- изучить решения типовых задач;
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов и задач, аналогичным задачам домашних заданий. Они оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий. Выше по разделам приводились примерные варианты контрольных заданий.

Для более глубокого освоения дисциплины студентам рекомендуется больше решать задач из базового учебного пособия и задачника с тестами из списка основной литературы. На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Роль трудовых ресурсов в экономической и социальной составляющей Российской Федерации.
2. Значение демографической ситуации страны для развития трудовых ресурсов
3. Социально-экономическая сущность занятости.
4. Проблема занятости женщин, молодежи и лиц пенсионного возраста
5. Адаптация безработного населения к условиям рынка труда
6. Значение и развитие внешнего и внутреннего рынков труда
7. Показатели качества рынка труда и его влияние на занятость населения

8. Значение и основные направления политики занятости населения
9. Мероприятия по защите высвобожденных работников
10. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости.
11. Эволюция концепции занятости в постсоветской России.
12. Современные концепции занятости.
13. Экономические реформы и современное состояние занятости в РФ.
14. Управление созданием рабочих мест.
15. Основы оценки социально-экономической эффективности размероприятий по охране труда и здоровья персонала.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

***Основная*:**

1. Переселкова З.Ю. Социология труда и занятости : конспект лекций / Переселкова З.Ю.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2024. — 162 с. — ISBN 978-5-7410-3207-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153088.html
2. Казанбиева, А. Х. Информационные технологии в сфере управления персоналом : учебное пособие / А. Х. Казанбиева, Л. В. Стацюк. — Москва : Прометей, 2024. — 412 с. — ISBN 978-5-00172-607-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153426.html

Дополнительная:

1. Абрамов, С. М. Современные технологии занятости населения : учебное пособие / С. М. Абрамов, Т. А. Ветошкина, М. М. Юсибов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 75 с. — ISBN 978-5-4497-2117-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/129313.html

2. Государственное регулирование регионального развития: приоритеты и механизмы : монография / А.Н. Бойко [и др.].. — 2-е изд. — Москва : Научный консультант, 2024. — 250 с. — ISBN 978-5-6040243-5-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/140305.html

3. Симакова Н.Н. Организация охраны труда : практикум для СПО / Симакова Н.Н.. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, 2024. — 164 с. — ISBN 978-5-4488-1182-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/139103.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART
2. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
3. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
4. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
5. https://www.kdelo.ru/ Кадровое дело Практический журнал по кадровой работе
6. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал

7. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
8. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
9. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
10. http://www.gks.ru/wps/portal Федеральная служба государственной статистики
11. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом
12. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
13. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
14. https:// hh.ru/ HeadHunter
15. https://ecopsy.ru/ ЭКОПСИ Консалтинг
16. www.rjm.ru// Журнал «Российский журнал менеджмента»
17. http://www.betec.ru/ Бизнес-инжиниринговые технологии

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, лаборатория «Современные персонал-технологии», аудитория курсового проектирования, кабинет для самостоятельной работы студентов, библиотека, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-3
«способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия»
в части дисциплины «Управление занятостью и социально-трудовыми отношениями»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Знает современные технологии социальной работы с персоналом Умеет оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации Владеет навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации на уровне «сделать по шаблону»	Выступление на семинаре Реферат Экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знает современные технологии социальной работы с персоналом Умеет оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации Владеет навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации на среднем уровне	Выступление на семинаре Реферат Решение задач Экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знает современные технологии социальной работы с персоналом Умеет оценивать уровень развития социально-трудовых отношений и общие цели развития организации Владеет навыком составления и реализации планов социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и стратегических целей организации на продвинутом уровне	Выступление на семинаре Реферат Решение задач Экзамен

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных факторов и анализ управление занятостью и социально-трудовыми отношениями.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую документацию. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по оплате труда. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Управление занятостью и социально-трудовыми отношениями»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля.
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Реферат
      2.1.3 Решение задач

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / **Формируемые компетенции и их индикаторы**	**ОПК-3**
	ОПК-3.3
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З-3
реферат	З-3, У-3
решение задач	З-3, У-3, В-3
Формы промежуточного контроля	
Экзамен	З-3 У-3, В-3

З - знания, У- умения, В - владения

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, эссе, выполненных индивидуальных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам организации и нормирования труда.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организации и нормирования труда.

Вопросы на проверку знаний:

1. Охарактеризуйте понятие «занятость».
2. Назовите критерии, характеризующие эффективную занятость.
3. Какая категория граждан страны относится к трудовым ресурсам?
4. Какие факторы влияют на эффективную занятость?
5. Назовите основные принципы занятости населения.
6. Охарактеризуйте понятие вторичная занятость.
7. Охарактеризуйте понятия полная и временная занятость
8. Перечислите основные функции занятости населения.
9. Роль службы занятости населения в увеличении занятого населения?
10. Каковы основные проблемы занятости населения?
11. Объяснить разногласия в отношении безработицы, превышающей естественную.
12. Как структурируется население в возрасте экономической активности?
13. Чем отличаются активная и пассивная политика занятости?
14. Какие определения рынка труда, его виды и модели вы знаете?
15. Охарактеризуйте особенности и функции рынка труда.
16. Какие критерии лежат в основе классификации рынка труда?
17. Опишите механизм функционирования рынка труда и его элементы.
18. Как возникает равновесие на рынке труда?
19. Назовите основные законодательно-нормативные акты, регулирующие сферу занятости
20. С какими внешними организациями взаимдействуют предприятия с целью регулирования занятости и социально-трудовых отношений.
21. Какова методика оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала
22. Назовите основные мероприятия по охране труда и здоровью персонала
23. Выделите основные напарления социальной работы с персоналом
24. Назовите современные технологии социальной работы с персоналом
25. Назовите оснровные направления плана социального развития оргшанизации исходя из общих целей развития организации

Критерии оценивания выступления на семинаре

Результат	Балл
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами	100-90
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен охарактеризовать суть исследуемого объекта.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.1.2. Реферат

Реферат является одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Реферат как форма оценочного средства предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы рефератов

1. Анализ имеющихся в России источников пополнения трудовых ресурсов
2. Роль трудовых ресурсов в экономической и социальной составляющей Российской Федерации.
3. Миграция населения: понятие и виды
4. Институциональные основы управления занятостью и социальн-трудовыми отношениями
5. Проблемы безработицы в современных условиях
6. Значение демографической ситуации страны для развития трудовых ресурсов.
7. Эффективная занятость как фактор повышения благосостояния населения и государства.

8. Социально-экономическая сущность занятости.
9. Значение занятости населения для экономической и социальной составляющей развития страны.
10. Проблема занятости женщин, молодежи и лиц пенсионного возраста.
11. Проблемы трудоустройства женщин.
12. Адаптация безработного населения к условиям рынка труда.
13. Значение рынка труда для трудоустройства безработных граждан.
14. Значение и развитие внешнего и внутреннего рынков труда.
15. Роль службы занятости в регулировании рынка труда.
16. Показатели качества рынка труда и его влияние на занятость населения.
17. Значение и основные направления политики занятости населения.
18. Управление занятость населения как социально-экономический показатель.
19. Мероприятия по защите высвобожденных работников
20. Взаимодействие предприятия с внешними организациями
21. Социальное развития организации
22. Социально-экономическая эффективность мероприятий по охране труда и здоровью персонала
23. Планирование социальной работы с персоналом
24. Социальная работа с персоналом: понятие и технологии
25. Повышение эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала

Критерии оценивания

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению. Новизна текста определяет, прежде всего, самостоятельностью в постановке проблемы, формулированием нового аспекта известной проблемы, наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений.

Одним из критериев оценки работы является анализ использованной литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса – наиболее важный критерий оценки работы студента над рефератом. В данном случае определяется:

а) соответствие плана теме реферата;

б) соответствие содержания теме и плану реферата;

в) обоснованность способов и методов работы с материалом, способность его систематизировать и структурировать;

г) полнота и глубина знаний по теме;

е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Также учитывается соблюдение требований к оформлению: насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения; владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата.

Критерии оценивания	Баллы
В реферате обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.	90-100
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата.	80-89
Основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты: имеются упущения в оформлении.	70-79
В работе имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.	60-69
Реферат представлен, но тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	Менее 60

2.1.3. Типовой расчет (Решение задач)

Решение задач используется для текущего контроля умений и навыков студентов. В целях освоения компетенции для решения задач студенты изучают необходимый теоретический материал по теме, а так же отрабатывают навыки техники вычисления соответствующих показателей оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала. На практическом занятии студентами решаются разнообразные задачи на заданную тему.

Примерные задачи для типового расчета

Задача № 1

Необходимо рассчитать эффективность внедрения проекта по совершенствованию системы управления персоналом, если известны следующие данные.

Выручка предприятия за год составила 3700 тыс. руб. Произошло увеличение выручки на 15% за счет реализации данного проекта. Затраты на организацию проекта составили:

№ п/п	Наименование статьи затрат	Сумма затрат в месяц, руб.
1.	Комиссионное вознаграждение учебной компании, проводящей обучение	**45 000**
2.	Затраты на покупку проекта обучения для дальнейшего использования в компании	**7 000**
3.	Затраты, связанные с организацией процедуры для обучения (аренда зала, аренда видеопроектора и др.)	**20 000**
4.	Проведение тренингов (5 занятий)	**6 500**

Разработайте направления оптимизации данного проекта и повышению эффективности развития персонала.

Задача №2

Произвести расчет социально-экономической эффективности произведенных мероприятий по улучшению условий труда, учитывая, что текучесть кадров от этого снизилась. Коэффициенты текучести кадров Кт1 – до внедрения мероприятий по охране труда и Кт2 – после внедрения мероприятий по охране труда. Годовая выработка на одного работника составила 3500 тыс.руб. Показатель (коэффициент) нормы потерь q = 0,037. Коэффициент текучести кадров (коэффициент увольнения) по собственному желанию из–за плохих условий труда λ. Затраты на внедрение мероприятий по охране труда, составили, руб.

Нормативный коэффициент экономической эффективности капвложений на охрану труда E = 0,08.

Критерии оценивания

Результат выполнения решения задачи студентом оценивается в баллах. Оценка письменного ответа студента производится по 100 балльной системе. Если задания решены полностью и ответ верный, но задача решена на уровне применения формул, то ставится по 60 баллов, если задания решены полностью и ответ верный, представлен анализ результатов, то количество присваемых баллов 61-80 баллов, если студентом решения практические задачи и представлены выводы по анализу, то количество присваемых баллов – 81-100.

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)

1.Сущность и основная цель политики занятости населения.

2. Полномочия федеральных органов государственной власти по регулированию политики занятости.

3. Полномочия органов власти субъектов федерации местных органов по реализации политики занятости.

4. Основные направления государственного регулирования занятости населения.

5. Занятость как социальная проблема.

6. Показатели, характеризующие эффективность занятости.

7. Управление занятостью населения.

8. Регулирование занятости населения.

9. Занятость как категория и социальное состояние.

10. Разработка активных программ содействия занятости населения.

11. Управление активными программами занятости населения.

12. Результативность активных программ содействия занятости.

13. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда.

14. Занятость как объект социальной политики.

15. Социально – экономическая сущность и структура занятости.

16. Занятость как экономическая категория.

17. Виды занятости.

18. Социальное право: содержание и структура.

19. Миграционное право: содержание и структура.

20. Содержание основных документов Международного трудового права.

21. Конвенции Международной организации труда

22. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости.

23. Эволюция концепции занятости в постсоветской России.

24. Занятость как социально – экономическая категория.

25. Современные концепции занятости.

26. Экономические реформы и современное состояние занятости в РФ.

27. Управление созданием рабочих мест.

28. Обеспечение занятости на предприятиях.

29. Занятость и развитие человеческих ресурсов.

30. Государственные органы по вопросам занятости.

31. Структура, цели и задачи государственных органов по вопросам занятости.

32. Социальные технологии – как механизмы социального управления.

33. Направления взаимодействия социальных партнеров по реализации политики занятости и противодействия безработице.

34. Цели социального партнерства.

35. Цель, средства и способы повышения потенциала трудоустройства молодежи.

36. Цель, средства и способы повышения потенциала трудоустройства молодежи.

37. Технологии социально – профессиональной адаптации различных групп населения к рыночным условиям.

38. Законодательство РФ о занятости населения.

39. Гарантии государства безработным гражданам.

40. Основные направления поддержки занятости через развитие предпринимательской деятельностью.

41. Особенности профессионального обучения безработных граждан.

42. Организация трудоустройства иностранных граждан.

43. Структура территориальных органов службы занятости.

44. Взаимодействие службы занятости и работодателей.

45. Основные направления организации общественных работ.

46. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы.

47. Порядок признания граждан безработными.

48. Условия признания граждан безработными.

49. Оценка социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала.

50. Современные технологии социальной работы с персоналом.

51. Государственная политика в области содействия занятости населения.

52.Мероприятия по охране труда и здоровья персонала

53. Роль профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения.

54. Реализация планов социального развития.

55. Условия и сроки выплаты пособия по безработице.

56. Условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию.

57. Размеры пособия по безработице.

58. Размеры пособия по безработице отдельным категориям безработных граждан.

59. Внешние организации, регулирующие занятость и социально-трудовые отношения.

60. Проблемы трудоустройства незанятого населения.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

Пример задачи

«Анализ ситуации» (структура рынка труда, анализ трудовых ресурсов, анализ содержания нормативно-правовых актов в области управления занятостью и социально-трудовых отношений, расчет пособия по безработице и т.д.). Необходимо разработать механизм решения для каждой ситуации, про-

вести дискуссию по обсуждению предлагаемых вариантов, выбрать наиболее конструктивные приемы.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос экзаменационного билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Задача решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.	**A**	**95-91**	**5**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Задача решена верно, правильно обосновывает принятую методику решения задачи. Ответ	**A**	**90-86**	**5-**	

изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**4**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической задачи, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**4-**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической задачи и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении	**E**	**65-61**	**3**	

практических задач. Речевое оформление требует поправок, коррекции.				
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя	**E**	**60**	**3-**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задача не решена..	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенции не сформированны**