

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Рынок труда

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление человеческими ресурсами

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.06 Рынок труда относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-2: Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров	<p>ПК-2.1: Осуществляет анализ структуры персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда</p> <p>ПК-2.2: Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий</p> <p>ПК-2.3: На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации</p> <p>ПК-2.4: Ориентируется в современных методах подбора и отбора персонала, на основе оценки их эффективности подбирает соответствующие методы и средства для привлечения в организацию персонала необходимой квалификации</p>	<p>ПК-2.1:</p> <p>Знать: основные тенденции функционирования рынка труда по всем уровням агрегирования: мировой, национальный, отраслевой и региональный, а также формы и метода государственного вмешательства</p> <p>Уметь: анализировать базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.</p> <p>Владеть: инструментарием оценки базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.</p> <p>ПК-2.2:</p> <p>Знать такие важные темы, как Современные тенденции развития трудовых отношений в мире, Особенности и проблемы российского рынка труда, государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия, институты рынка труда</p>	Тест Задачи	Зачёт: Задачи Реферат Тест Контрольные вопросы

		<p><i>Уметь на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда формировать программу и регламент поиска и привлечения персонала организации.</i></p> <p><i>Владеть навыками аналитической работы по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий</i></p> <p>ПК-2.3: <i>Знать такие важные темы, особенности конкуренции на рынке труда, внутрифирменные рынки труда, профессиональные рынки труда</i></p> <p><i>Уметь на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда анализировать источники привлечения персонала для покрытия кадрового дефицита организации (внутренние и внешние)</i></p> <p><i>Владеть навыками разработки программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации</i></p> <p>ПК-2.4: <i>Знать такие важные темы, как подбор и отбор персонала, эффективность принимаемых решений</i></p> <p><i>Уметь на основе имеющихся теоретических знаний применять соответствующие методы и средства для привлечения персонала необходимой квалификации</i></p> <p><i>Владеть методами оценки эффективности существующих методов и средств подбора и отбора</i></p>		
--	--	--	--	--

		персонала в организации		
--	--	-------------------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	23
Промежуточная аттестация	0
	Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
Ф	Ф	Ф	Ф	Ф	
Тема 1. Основы теории рынка труда	5	1	2	3	2
Тема 2. Виды, сегменты и гибкость рынка труда.	5	1	2	3	2
Тема 3. Модели предложения труда и спроса на труд	7	1	4	5	2
Тема 4. Функционирование рынка труда.	6	2	2	4	2
Тема 5. Особенности рынка труда в развитых странах и в России.	8	2	3	5	3
Тема 6. Занятость и безработица на рынке труда	7	2	3	5	2
Тема 7. Демографическая процессы на рынке труда.	7	1	4	5	2
Тема 8. Государственное регулирование рынка труда.	9	2	4	6	3
Тема 9. Инфраструктура рынка труда	8	2	4	6	2
Тема 10. Социальное партнерство и социальная защита на рынке труда	9	2	4	6	3
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	16	32	49	23

Содержание разделов и тем дисциплины

1. Основы теории рынка труда

Труд как основа жизнедеятельности общества. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда. Рабочая сила.

Потенциальная рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы. Стадии процесса воспроизводства рабочей силы: ее формирование, распределение, обмен и использование. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда. Население страны, трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население. Понятие занятости и безработицы. Трудовые ресурсы России, динамика и тенденции. Рынок труда: определения и основные понятия. Особенности рынка труда. Особенности конкуренции на рынке труда.

2. Виды, сегменты и гибкость рынка труда.

Виды рынков труда; границы рынка труда. Внутренние и внешние рынки труда. Профессиональные рынки труда. Сегментация рынка труда по стабильности трудовых отношений (модели Лидбитера, Аткинсона); скрытый рынок труда (официальный и неофициальный). Сегментация рынка труда по полу, возрасту, здоровью и уровню квалификации; по структурной иерархичности рыночных сегментов (рынок первичный и вторичный); по степени взаимозависимости между рыночными сегментами (рынок труда с выраженной отраслевой сегментацией, рынок труда диффузного типа); по степени устойчивости рыночных структур (рынок труда с устойчивой и неустойчивой сегментной структурой); по степени напряженности рыночных сегментов (рынок труда с высоким и низким уровнями напряженности в его сегментах); по эластичности труда (рынок труда с эластичным и неэластичным спросом на труд).

Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени. Гибкость процедур найма и увольнения. Понятие и сущность гибкой занятости.

3. Модели предложения труда и спроса на труд

Индивидуальное предложение труда: выбор между трудом и досугом. Сочетание эффекта дохода и эффекта замещения при повышении ставки оплаты труда. Влияние на выбор работника его нетрудового дохода. Преимущества премиальной оплаты по сравнению с твердой ставкой оплаты труда. Влияние потребностей на индивидуальное предложение труда. Подоходный налог и предложение труда. Использование модели «доход – досуг» для анализа программ поддержки доходов населения. Влияние этих программ на предложение труда. Особенности предложения труда в России.

Модели предложения труда, учитывающие роль домохозяйства. Распределение времени в домашнем хозяйстве: модель Беккера. Семейные решения о предложении труда: эффект замещения и эффект дохода. Уровень участия в рабочей силе и рабочее время. Эффект дополнительного и отчаявшегося работника. Социальные аспекты теории домашнего производства. Жизненный цикл и предложение труда.

Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара. Детерминанты спроса на труд. Отраслевой спрос на труд. Спрос на труд в долгосрочной перспективе. Рыночный спрос на труд. Эластичность спроса на труд по зарплате и факторы, на нее влияющие. Законы Маршалла–Хикса. Перекрестная эластичность спроса на труд. Квазипостоянные издержки и спрос на труд. Особенности спроса на труд в России.

4. Функционирование рынка труда.

Функционирование конкурентного рынка труда. Факторы, влияющие на рыночное предложение труда. Плата за удержание и экономическая рента на рынке труда. Монополия и монополия на рынке труда. Спрос на труд фирмы-монополии на рынке труда. Профсоюз-монополист на рынке труда. Двусторонняя монополия на рынке труда. Роль, виды и особенности конкуренции на рынке труда. Факторы конкурентоспособности работников и рабочих мест. Роль институтов в функционировании рынка труда. Формальные и неформальные институты. Классификация институтов рынка труда.

5. Особенности рынка труда в развитых странах и в России.

Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений: американская, европейская,

шведская, японская, российская. Международный опыт трудовых отношений. Структура занятости в развитых странах. Современные тенденции развития трудовых отношений. Институционализация гибкости трудовых отношений в развитых странах. Советская система трудовых отношений. Формирование рынка труда в России в 90-х годах. Современное состояние и проблемы российского рынка труда; особенности его институциональной среды.

6. Занятость и безработица на рынке труда

Занятость как экономическая категория. Полная и эффективная занятость. Показатели эффективной занятости: уровень занятости населения профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения; рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики; уровень безработицы. Нестандартные формы занятости. Занятость как социальная проблема. Экономическая сущность и причины безработицы. Равновесный уровень безработицы. Естественная норма безработицы. Классическая и кейнсианская теории безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Классификация безработицы по критериям: по степени учета, характеру проявления, степени охвата экономики, социально-экономическому составу безработных. Зависимость между безработицей и вакансиями в экономике. Кривая Бевеиджа. Теория поиска работы. Макроэкономические аспекты безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы. Пути минимизации безработицы. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филипса. Особенности российской безработицы. Проблемы неполной и избыточной занятости. Факторы, сдерживающие массовое высвобождение работников в российской экономике. Проблемы вторичной и молодежной занятости. Особенности занятости среди слабоконкурентных групп населения.

7. Демографические процессы на рынке труда.

Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Естественное движение населения: биологические, экономические и социальные факторы, влияющие на него. Демографические факторы предложения труда. Рождаемость населения и факторы, ее определяющие. Тенденции процесса рождаемости в России. Смертность населения и основные факторы, определяющие ее уровень. Основные причины смертности населения России. Здоровье населения и факторы, влияющие на него. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление. Понятие о демографической ситуации и факторы, ее формулирующих. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Понятие о демографической политике. Меры демографической политики и принципы их реализации в России. Зарубежный опыт разработки и реализации системы мер демографической политики. Определение миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения. Система показателей миграции населения. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования. Современные особенности миграционных связей в России. Понятие о миграционной политике государства. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики. Влияние миграции населения на формирование рынка труда. Россия в системе отношений международной миграции рабочей силы.

8. Государственное регулирование рынка труда.

Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах. Исторический опыт регулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда: административные и экономические меры воздействия. Влияние налогов, трансфертов и субсидий на трудовую активность населения. Государственное регулирование спроса на труд. Предложение труда как объект государственного регулирования. Минимальная заработная плата, ее роль и последствия для разных групп работников на рынке труда. Минимальная заработная плата за рубежом: практика использования. Минимальная заработная плата в России: особенности, проблемы и перспективы. Границы государственного регулирования трудовых отношений. Понятие государственной политики занятости. Ее цель и составные части. Активная и пассивная политика занятости. Их характеристика и принципиальные различия в реализации. Формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики. Федеральная и региональные программы занятости – основной инструмент управления занятостью. Порядок разработки и механизм реализации программ занятости. Создание и сохранение рабочих мест,

развитие предпринимательства и самозанятости как элементы государственной политики занятости. Развитие собственного бизнеса как один из элементов занятости. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости. Квотирование рабочих мест.

9. Инфраструктура рынка труда

Понятие инфраструктуры рынка труда. Система государственных органов, отвечающих за разработку политики в сфере труда и занятости. Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). Биржи труда (Центры занятости), их роль в обеспечении и функционировании рынка труда. Рекрутинговые агентства, их роль, специфика организации и функционирования. Зарубежный и отечественный опыт работы рекрутинговых фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда. Деятельность управлений персоналом предприятий, фирм и организаций по обеспечению занятости. Взаимодействие работодателей, центров занятости и местных органов власти на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), история создания и направления деятельности. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях в регулировании международного рынка труда. Основные функции международной организации труда и механизм их реализации. Конвенции и рекомендации МОТ – основной инструмент регулирования отношений на международном уровне. МОТ о заемном труде и других проблемах рынка труда и занятости населения. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.

10. Социальное партнерство и социальная защита на рынке труда

Профсоюзы как субъект трудовых отношений. Основные цели деятельности профсоюзов и модели их поведения. Последствия монопольной власти профсоюзов на рынке труда. Основные модели переговоров нанимателя с профсоюзом. Экономические последствия деятельности профсоюзов. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Профсоюзы в современной России, их проблемы и перспективы. Особенности и проблемы развития социального партнерства в России. Социальное партнерство: сущность, предпосылки и условия возникновения. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений. Роль государства в системе социального партнерства. Социальное партнерство в России.

Понятие о системе социальной защиты населения и принципах ее построения. Основные элементы системы социальной защиты. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни. Минимальный потребительский бюджет. Понятие о «потребительской корзине» и основных товарах и услугах входящих в нее. Проблема бедности. Социальные мероприятия по борьбе с бедностью. Индексация доходов населения как инструмент механизма социальной защиты. Разработка адресных программ социальной помощи. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения. Опыт и основные проблемы функционирования системы социальной защиты населения в России. Соотношение между уровнями минимального потребительского бюджета, минимальной заработной платой и минимальным пособием по безработице. Принципы и порядок установления пособия по безработице. обучение и переподготовка безработных. Общественные работы. Методы социальной поддержки слабоконкурентных групп населения.

В результате изучения дисциплины «Рынок труда» у обучаемых должна сформироваться целостная система взаимосвязанных знаний, умений и навыков. Магистранты должны:

знать:

основы современной теории рынка труда;

структуру, механизм функционирования и особенности рынка труда;

понятия занятости как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики, теории занятости населения;

роль оплаты труда в структуре рынка труда,

роль социальной защиты на рынке труда;

особенности формирования и регулирования занятости и рынка труда в условиях рыночной экономики;

макроэкономические аспекты, связанные с проблемами занятости, безработицы, миграции,

государственного регулирования рынка труда;

особенности формирования и регулирования рынка труда в России;

уметь:

оценить демографическую составляющую функционирования рынка труда;

анализировать трудовые потоки в системе функционирования рынка труда;

понимать роль Международной организации труда в регулировании международного рынка труда;

анализировать соответствующую литературу; анализировать процессы, происходящие на рынке труда и в сфере трудовых отношений;

владеть

категориальным аппаратом рынка труда на уровне понимания и свободного воспроизведения;

необходимыми навыками постановки экономических и управленческих целей и их эффективного достижения;

необходимыми навыками самостоятельной и систематической работы с учебной и справочной литературой по экономической проблематике; способностью к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;

навыками публичной и научной речи.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Рынок труда, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2202>.

Иные учебно-методические материалы:

Методические рекомендации по написанию реферата по дисциплине "Рынок труда"

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

1. Чистый эффект дохода в предложении труда состоит:

а) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;

б) в увеличении предложения труда при уменьшении нетрудового дохода;

в) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;

г) в увеличении предложения труда при увеличении нетрудового дохода;

д) все перечисленное неверно.

2. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

3. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:

- а) возрастающую предельную норму замещения дохода досугом;
- б) уменьшающуюся предельную норму замещения дохода досугом;
- в) постоянную предельную норму замещения дохода досугом;
- г) постоянные альтернативные издержки дополнительного досуга;
- д) уменьшающиеся альтернативные издержки дополнительного досуга.

3. Рост подоходного налога:

- а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;
- б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
- г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;
- д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

4. Какое из данных утверждений неверно?

- а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;
- б) резервная зарплата - низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;
- в) у каждого работника свой уровень резервной зарплат;
- г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной зарплат;
- д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.

5. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
- б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;
- в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;

д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

6. Какое из утверждений неверно:

а) человеку доставляет большее удовлетворение та деятельность, в которой он действует наиболее продуктивно;

б) если занятие (на рынке труда или в домашнем хозяйстве) человеку нравится, это повышает вероятность достижения хороших результатов;

в) различное отношение к тем или иным занятиям может быть вызвано гендерными факторами;

г) среди туристов, особенно из развитых стран, чаще встречаются люди среднего возраста;

д) эффект отчаявшегося работника во многом объясняет появление скрытой безработицы.

7. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:

а) больше, чем для конкурентной фирмы;

б) меньше, чем для конкурентной фирмы;

в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;

г) такой же, как для конкурентной фирмы;

д) равен нулю.

8. Какое из приведенных суждений не соответствует законам производного спроса?

а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше доля на труд в общих издержках;

б) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства;

в) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность предложения других факторов производства;

г) эластичность спроса на труд тем выше, чем легче заменить труд другими факторами производства;

д) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на продукт труда.

9. Из теории домашнего производства известно, что:

а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;

б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;

в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;

г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;

д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.

10. Незарплатные издержки не включают:

а) затраты организации на социальный пакет;

б) издержки по найму персонала;

- в) затраты на кадровую работу в фирме;
- г) постоянный оклад, не зависящий от отработанного времени;
- д) затраты на переподготовку кадров.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 50% правильных ответов

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-2:

Функция полезности семьи, распределяющей 16 часов в день между приготовлением пищи и оплачиваемой работой, имеет вид: $M = FC^3$, где F – часы, затраченные на приготовление пищи, C – стоимость пищи. Известно, что ставка заработной платы $w = \$10$ в час, нетрудовой доход семьи $Y_0 = \$40$ в день.

- а) Сколько часов в день семья будет затрачивать на приготовление пищи? Решение проиллюстрировать.
- б) Как изменится выбор семьи при увеличении почасовой заработной платы в два раза? Решение проиллюстрировать.
- в) Каков будет выбор семьи, если ставка заработной платы сохранится на уровне $w = \$10$ в час, но нетрудовой доход семьи возрастет до $\$160$ в день? Решение проиллюстрировать.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Правильный ответ, возможна арифметическая ошибка, верное логическое решение задачи
не зачтено	Неверный ход решения задачи., отсутствие логики

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индик)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			

атора достиж ения							
Знания	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Умения	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Навыки	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»

	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-2

Функция полезности работника имеет вид: $U = Cl$, где C – объем потребления благ в натуральном выражении; l – часы досуга. Известно, что $w = 50$ руб.; $p = 10$ руб.; $Y_0 = 200$ руб.

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Что произойдет, если нетрудовой доход уменьшится в 10 раз?
- Что произойдет, если нетрудовой доход вырастет в 5 раз?

Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Правильный ответ, возможна арифметическая ошибка, верное логическое решение задачи
не зачтено	Неверный ход решения задачи., отсутствие логики

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-2

2.4. Темы рефератов по курсу «Рынок труда»

- Ценности в сфере труда: особенности и факторы.
- Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
- Особенности предложения труда в России.
- Особенности спроса на труд в России.
- Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
- Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
- Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.

2. Англо-американская модель рынка труда.
3. Континентально-европейская модель рынка труда.
4. Шведская модель рынка труда.
5. Китайская модель рынка труда.
6. Японская модель рынка труда.
7. Российская модель рынка труда.

14. Экономическая рента на российском рынке труда.
15. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
16. Монополия на российском рынке труда.
17. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
18. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
19. Особенности сегментации российского рынка труда.
20. Внутренние рынки труда в России.
21. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
22. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.

1. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
2. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.

25. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
26. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
27. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
28. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
29. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
30. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
31. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.

1. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
2. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
3. Проблемы бедности в СССР и России.

35. Международный опыт регулирования трудовых отношений.
36. Особенности рынка труда в развитых странах.
37. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
38. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
39. Особенности рынка труда в СССР.

1. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ
2. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости в России.

3. Изменение половозрастного состава занятого населения в России.
4. Гендерные особенности занятости в России.
5. Особенности вторичной занятости в России.
6. Политика эффективной занятости в России.
7. Зарубежный опыт государственного регулирования занятости.
8. Государственные программы на рынке труда за рубежом и в России.
9. Программы и услуги служб занятости за рубежом и в России.
10. Региональные программы занятости населения.
11. Занятость и безработица в переходной экономике.
12. Экономические последствия безработицы за рубежом и в России.
13. Социальные последствия безработицы за рубежом и в России.
14. Гендерные аспекты безработицы за рубежом и в России.
15. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда региона.
16. Политика эффективной занятости в России.
17. Структура спроса на рабочую силу за рубежом и в России.
18. Влияние демографического фактора на уровень трудовой активности населения.
19. Регулирование трудовой мобильности за рубежом и в России.
20. Внешняя трудовая миграция за рубежом и в России.
21. Трудовая миграция в регионе: проблемы и перспективы.
22. Способы адаптации населения к изменениям в сфере труда.
23. Динамика основных ценностей и мотивов труда работников в регионе.
24. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение за рубежом.
25. Особенности распределения доходов в экономике России.
26. Отраслевые неравенства в оплате труда в России.
27. Региональные неравенства в оплате труда за рубежом и в России.
28. Неравенство в оплате труда социальных слоев за рубежом и в России.
29. Профессиональное образование незанятого населения.
30. Социальная поддержка населения в рыночных условиях.
31. Социальная ответственность государства в современных условиях.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены не в полной мере, и в работе есть существенные недостатки. Отсутствие ответов на дополнительные вопросы служит основанием для получения удовлетворительной оценки за все письменное задание даже в том случае, если реферат написан хорошо.
не зачтено	Неудовлетворительную оценку студент может получить: • за выбор темы, не входящей в рекомендованный список тем рефератов (если на это нет специального разрешения преподавателя); • за использование старой литературы (например, семи- или восьмилетней давности); • за «скачивание» чужого реферата из Интернета; • за полное совпадение работы с работой другого студента; • если содержание выбранной темы совершенно не раскрыто; • если более половины текста реферата не связано с выбранной темой; • если объем работы превышает 25 страниц.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-2

Под экономически активным населением понимают:

- а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
- б) численность трудоспособного населения, имеющего доходное занятие;
- в) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
- г) численность занятых и численность безработных;
- д) численность наемных работников и работодателей.

2. К преимуществам внутренних рынков труда для работников относится:

- а) экономия средств на найме и обучении новичков;
- б) низкая текучесть кадров;
- в) привязанность работников к своему предприятию;
- г) возможность добиваться более высокой производительности труда;
- д) гарантии стабильной занятости

3. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

4. Какое из данных утверждений верно?

- а) для фирмы предложение труда всегда абсолютно эластично;
- б) для отрасли предложение труда всегда абсолютно неэластично;
- в) с ростом зарплаты работника эффект замещения побуждает его работать больше;
- г) с ростом зарплаты работника эффект дохода побуждает его работать больше;
- д) невозможно одновременно помогать беднякам и поддерживать их стимулы к труду.

5. Из теории домашнего производства известно, что:

- а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;
- б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;
- в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;

г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;

д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.

6. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:

а) больше, чем для конкурентной фирмы;

б) меньше, чем для конкурентной фирмы;

в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;

г) такой же, как для конкурентной фирмы;

д) равен нулю.

7. Рост подоходного налога:

а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;

б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;

в) не влияет на индивидуальное предложение труда;

г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;

д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

8. Резервная заработная плата – это:

а) часть заработной платы, которую работник откладывает на «черный день»;

б) минимальная заработная плата, которую надо предложить человеку, чтобы он приступил к работе;

в) выплаты малообеспеченным гражданам со стороны государства или общественных организаций;

г) минимальный размер оплаты труда в регионе;

д) ничего из перечисленного.

9. Эластичность спроса на труд по зарплате:

а) равна нулю;

б) всегда выше нуля;

в) всегда ниже нуля;

г) иногда ниже нуля;

д) иногда выше нуля.

10. Квазипостоянные издержки на труд могут включать:

а) издержки фирмы на труд, связанные с отработанным временем;

б) затраты организации на выплату зарплаты;

в) затраты организации на выплату премий;

г) затраты на социальные выплаты работникам;

д) все перечисленное.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	50% и более правильных ответов
не зачтено	менее 50% правильных ответов

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-2

1. Что представляют собой эффект дохода и эффект замещения и как они влияют на индивидуальное предложение труда?
2. Что может изменить расположение точки перегиба на кривой индивидуального предложения труда работника?
3. Какие факторы могут повлиять на предпочтения работника и наклон кривых безразличия в модели «доход—досуг»?
4. Можно ли определить (выразить) цену свободного времени?
5. Что такое резервная заработная плата?
6. Почему многие студенты-старшекурсники одновременно учатся и работают, в то время как на младших курсах количество подрабатывающих студентов не столь велико?
7. Почему на рынке труда одни работники ощущают себя перерабатывающими, а другие, напротив, недорабатывающими?
8. В чем заключаются особенности применения модели «доход—досуг» в современных российских условиях?
9. Какое воздействие оказывает подоходный налог на индивидуальное предложение труда?
10. Что такое норма утраты пособия?
11. Как влияют программы социальной помощи на трудовую активность людей?
12. Что побуждает российского работника выходить на пенсию?
13. Почему мужчины обычно проводят на рынке труда больше времени, чем женщины?
14. В чем особенности эффекта дохода и эффекта замещения в моделях домашнего производства?
15. В каком возрасте человек чаще занят в домашнем производстве и почему?
16. В чем заключаются эффекты дополнительного работника и отчаявшегося работника?
17. Что такое спрос на труд и почему кривая DL имеет отрицательный наклон?
18. Можно ли утверждать, что вся линия предельного продукта труда в денежном выражении (MRPL) представляет собой линию спроса на труд?
19. Перечислите детерминанты спроса на труд.
20. Как действуют эффекты масштаба и замещения при росте заработной платы?
21. В чем особенности спроса фирмы на труд в долгосрочном периоде?
22. Почему кривая отраслевого спроса на труд имеет более крутой наклон?
23. Что такое коэффициент эластичности спроса на труд по заработной плате?

24. Сформулируйте законы Маршалла—Хикса.
25. При каком условии выполняется четвертый закон Маршалла—Хикса?
26. Как определяется коэффициент перекрестной эластичности спроса на труд?
27. Что такое перекрестная эластичность факторной цены?

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены не в полной мере, и в работе есть существенные недостатки. Отсутствие ответов на дополнительные вопросы служит основанием для получения удовлетворительной оценки за все письменное задание даже в том случае, если реферат написан хорошо.
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : ИНФРА-М, 2003. - 584 с. - (Высшее образование). - ISBN 5-16-000980-9 : 106.50., 45 экз.
2. Кязимов К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник / К. Г. Кязимов. - 4-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 214 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/508084> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-534-15521-1 : 909.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=816688&idb=0>.
3. Корнейчук Б. В. Рынок труда : учебник / Б. В. Корнейчук. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 263 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07391-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846146&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Корнейчук Борис Васильевич. Рынок труда : Учебник для академического бакалавриата / Корнейчук Б. В. - 2-е изд. - Москва : Юрайт, 2019. - 263 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ISBN 978-5-534-07391-1 : 649.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=574336&idb=0>.
2. Менеджмент образования : учеб. пособие по направлению "Менеджмент" и специальности "Менеджмент организации". - М. : Логос, 2009. - 308 с. - ISBN 978-5-98704-448-3 : 350.00., 1 экз.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- www.gks.ru (сайт Росстата)
www.voprosco.ru (сайт журнала "Вопросы экономики")
www.chelt.ru (сайт журнала "Человек и труд")

www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
www.isras.rssi.ru (сайт журнала "Социологические исследования")
www.rg.ru (сайт "Российской газеты")
www.top-personal.ru (сайт журнала "Управление персоналом")
www.trud.ru (сайт газеты "Труд")
www.econ.msu.ru/demografia (сайт "Демография России и Российской империи")
www.bls.gov (Bureau of labor statistics)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.