

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Арзамасский филиал ННГУ - Психолого-педагогический факультет

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление занятостью

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Направленность образовательной программы

Управление муниципальным хозяйством

Форма обучения

заочная, очно-заочная

г. Арзамас

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 Управление занятостью 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-1: Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>ПК-1.1: Демонстрирует знания основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.</p> <p>ПК-1.2: Проводит аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры.</p> <p>ПК-1.3: Применяет методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры.</p>	<p>ПК-1.1:</p> <p>Знать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы;</p> <p>Уметь организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</p> <p>Владеть навыками основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также способы организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p> <p>ПК-1.2:</p> <p>Знать методики проведения аудита;</p> <p>Уметь проводить аудит человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры;</p> <p>Владеть</p>	<p>Практическое задание</p> <p>Реферат</p> <p>Тест</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		<p>навыками проведения аудита человеческих ресурсов и диагностику организационной культуры</p> <p>ПК-1.3: Знать методы управления социальными отношениями; Уметь применять методы управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры; Владеть навыками управления социальными отношениями в рамках существующей организационной культуры</p>		
<p>ПК-2: Способен проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>ПК-2.1: Анализирует организационную структуру управления. ПК-2.2: Проектирует организационную структуру управления и распределяет полномочия и ответственность.</p>	<p>ПК-2.1: Знать состав показателей деятельности хозяйствующих субъектов или органов государственной и муниципальной власти Уметь анализировать и оценивать показатели деятельности хозяйствующих субъектов или органов государственной и муниципальной власти Владеть навыками анализа и оценки показателей деятельности хозяйствующих субъектов или органов государственной и муниципальной власти при обосновании организационно-управленческих решений в рамках профессиональной деятельности</p> <p>ПК-2.2: Знать технологии финансово-экономического обоснования организационно-управленческих решений Уметь выбирать способы</p>	<p>Практическое задание Реферат Тест</p>	<p>Экзамен: Контрольные вопросы</p>

		нахождения организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности Владеть навыками экономического и финансового обоснования организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности		
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	4	4
Часов по учебному плану	144	144
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	10	2
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	20	6
- КСР	2	2
самостоятельная работа	76	125
Промежуточная аттестация	36 Экзамен	9 Экзамен

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							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
	Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего					
О З Ф О	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	О З Ф О	З Ф О	
Тема 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	25	33	2	1	4	1	6	2	19	31
Тема 2. Рынок труда. Безработица и причины ее возникновения	25	33	2	1	4	1	6	2	19	31
Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка	27	33	2		6	2	8	2	19	31

труда										
Тема 4. Государственная служба занятости	29	34	4		6	2	10	2	19	32
Аттестация	36	9								
КСР	2	2					2	2		
Итого	144	144	10	2	20	6	32	10	76	125

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости

Понятие занятости. Классификация форм занятости. Концепции занятости в классических и современных западных теориях: классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория. Экономические реформы и современное состояние занятости в России.

Тема 2. Рынок труда. Безработица и причины ее возникновения.

Понятие рынка труда. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская.

Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель. Особенности рынка труда России. Экономически активное население, рабочая сила.

Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая

Тема 3. Государственное регулирование занятости и рынка труда

Основные макроэкономические факторы, влияющие на состояние занятости и рынка труда в России: динамика ВВП, финансовая ситуация, инфляция, оплата труда, формирование сферы малого предпринимательства, внешнеэкономические связи, национальное богатство. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда. Стратегическая цель развития трудовой сферы.

Дифференцированный подход к целям, задачам и механизмам политики занятости и политики на рынке труда.

Тема 4. Государственная служба занятости

Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда: программы содействия занятости, развитие социального партнерства, активные и пассивные методы.

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:

«Управление занятостью», <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=10320>.

Иные учебно-методические материалы:

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf

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 - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

Задача 1. *Определите уровень занятости трудовых ресурсов в экономике страны, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.*

В отчетном году трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. чел., в том числе в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. чел., работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. чел. Из них занятые в экономике (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. чел.; учащиеся – 5,6 млн. чел.; военнослужащие – 2,4 млн. чел.; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. чел.; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. чел.

Задача 2. *Определите начальный уровень безработицы, численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.*

Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. чел.; численность безработных – 15 млн. чел. Месяц спустя из 85 млн. чел., имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

Задача 3. *Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?*

Фактический валовой национальный продукт (ВНП) составляет 50 млрд. дол., естественный уровень безработицы – 5 %, фактический уровень безработицы – 9%.

Задача 4. *Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода. Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы? Можно ли утверждать, что на пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?*

Таблица 1

Наименование показателя	Первый год	Пятый год
Экономически активное население, из них занятые	84 889 80 796	95 453 87 524

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

Задача 5. *Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.*

Таблица 2

Наименование показателя	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения		

Безработные	80 500 4800	95 000 7000
-------------	----------------	----------------

Задача 6. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. чел., имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. чел., из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. чел.) 0,05 млн. чел. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. чел. были трудоустроены.

Задача 7. Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года – 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

Задача 8. Определите на конец месяца: 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

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

Задача 9. Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы во 2-й и 3-й гг. В таблице 1.3 приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб.). В первый год экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Таблица 3

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
1 год	3000	3000
2 год	3800	3705
3 год	4125	3712,5

Задача 10. Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы – 3,5%.

Задача 11.

Определите численность трудовых ресурсов. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Ринв) – 1,2 млн.; работающие подростки (Рмол) – 0,1 млн.; работающие пенсионеры (Рпен) – 4,5 млн.

Задача 12.

Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50%.

Задача 13.

Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс., численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс.

Задача 14.

Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс.

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

Задача 15.

Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественный, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Численность трудоспособного населения области на начало года 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста.

Задача 16.

Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов – 6 млн.

Задача 17.

Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.

Задача 18.

Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов – 500 тыс.

Задача 19. Рассчитать месячную заработную плату рабочего-станочника, находящегося на сдельно-премиальной системе оплаты труда. За месяц рабочим изготовлено 1280 деталей, расценка на деталь 4,20 руб., норма выработки выполнена на 115%. По условиям премирования премия выплачивается в размере 10% за перевыполнение плановой нормы выработки и по 2% - за каждый процент перевыполнения.

Задача 20. Рассчитать месячную заработную плату рабочего-станочника, труд которого оплачивается по прогрессивно-сдельной системе. Прямая сдельная заработная плата станочника составила за месяц – 7800 руб. Норма выработки выполнена на 117%, по повышенным расценкам оплачивается продукция, изготовленная сверх установленной базы в 110%. Расценка за изделия, изготовленные сверх установленной базы, повышается на 50%.

Задача 21. Рассчитать месячную заработную плату наладчика, находящегося на косвенно-сдельной системе оплаты труда. Наладчик 5 разряда обслуживает поточную линию, состоящую из 14 станков. Месячный фонд рабочего времени – 176 час. при установленной месячной норме выработки по обслуживаемым станкам 4500 деталей выполнение составило 5175 деталей.

Задача 22. Рассчитать месячную заработную плату работника при условии его работы в праздничные дни. В организации применяется поденный учет рабочего времени при пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу и воскресенье. Тарифная ставка (месячный оклад) работника организации в месяц составляет 8000 рублей. Норма рабочего времени за месяц - 20 рабочих дней. Работник кроме указанного количества рабочих дней привлекался к работе в праздничный день. За работу в праздничный день работнику предоставлялся отгул.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	«зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено полностью; в решении задач отсутствуют ошибки и пробелы, возможны неточности, не являющиеся следствием

Оценка	Критерии оценивания
	незнания или непонимания учебного материала.
не зачтено	«не зачтено» выставляется студенту, если задание выполнено не полностью; имеются существенные ошибки и пробелы в решении задач, являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Реферат) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1. Экономическая сущность занятости для формирования социальной защищенности населения.
2. Социальная сущность занятости и его место в системе социальной защиты населения.
3. Местоположение занятости в системе современной социальной политики.
4. Модели построения европейских систем занятости населения трудоспособного возраста.
5. Система занятости в развитых странах, ее основные проблемы и актуальные аспекты и направления ее развития.
6. Труд как экономическая и социальная категория.

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

7. Мотивация к труду: понятие и основные проявления в 3 социально-экономических условиях.
8. Проблемы занятости молодежи: региональные практики.
9. Проблемы занятости населения в возрасте 50+: характеристика и основные проблемы.
10. Особенности трудоустройства в современной России граждан с инвалидностью.
11. Опыт развитых стран по решению проблем безработицы.
12. Анализ рынка труда в современной России: ретроспективный анализ.
13. Безработица среди молодежи: понятие и характеристики.
14. Женская безработица: понятие и характеристики.
15. Социальные последствия безработицы.
16. Социально-психологические факторы безработицы.
17. Система трудоустройства в современной России: анализ.
18. Управленческие механизмы рынка труда в постсоветский период.
19. Региональные подходы в управлении рынком труда и занятостью.
20. Государственные программы по стимулированию деловой и экономической активности граждан.

Критерии оценивания (оценочное средство - Реферат)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Оценка «отлично» - Реферативная работа полностью раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из

Оценка	Критерии оценивания
	первоисточников и изданий периодической печати, приводит практические примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом).
хорошо	Оценка «хорошо» - Реферативная работа частично раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию из первоисточников, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (в процессе выступления с докладом), но при этом дает не четкие ответы, без достаточно их аргументации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» - Реферативная работа в общих чертах раскрывает основные вопросы теоретического материала. Студент приводит информацию только из учебников. При ответах на дополнительные вопросы (в процессе выступления с докладом) путается в ответах, не может дать понятный и аргументированный ответ.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» ставится за рефераты, в которых нет информации о проблематике работы и ее месте в контексте других работ по исследуемой теме.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-1:

1) Для определения возможностей участия человека в трудовых процессах используются понятия (возможно несколько вариантов ответов):

- а) рабочая сила;
- б) трудовые ресурсы;
- в) трудовой потенциал;
- г) трудовые отношения.

2) Основным контингентом трудовых ресурсов является:

- а) лица в трудоспособном возрасте;
- б) неработающие инвалиды I и II группы;
- в) работающие подростки;
- г) работающие пенсионеры.

3) Способность к труду, определяемая совокупностью биосоциальных качеств человека – ее носителя, единство психофизиологических и духовных способностей, которые используются человеком в процессе труда- это

- а) рабочая сила;
- б) работоспособность;
- в) трудоспособность;
- г) дееспособность.

4) Качественный состав трудовых ресурсов характеризуется с точки зрения:

- а) общей и частной трудоспособности;
- б) общей и профессиональной трудоспособности;
- в) профессиональной и непрофессиональной трудоспособности

5) Отношение численности трудовых ресурсов к численности населения это показатель

- а) коэффициент занятости населения
- б) коэффициент трудоспособности населения

в) коэффициент текучести кадров

6) Квалификационный, психофизиологический и личностный потенциалы являются компонентами трудового потенциала:

- а) общества
- б) организации
- в) работника

7) Совокупность мер, проводимых государством, направленных на снижение уровня безработицы называется:

- а) активная политика занятости;
- б) пассивная политика занятости.

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

8) Государственная программа «Содействие занятости населения» в настоящий момент включает в себя следующие подпрограммы:

- а) «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан»;
- б) «Внешняя трудовая миграция»;
- в) «Развитие институтов рынка труда»;
- д) «Развитие российского рынка труда»

9) Государственная политика занятости населения определяется:

- а) Президентом;
- б) Целями и задачами поставленными в этой сфере;
- в) Правительством РФ.

10) В соответствии с законом РФ «О занятости населения в РФ» занятыми не признаются следующие категории граждан

- а) проходящие службу в армии;
- б) учредители ассоциаций ;
- в) лица, выполняющие работы по авторским договорам;
- г) обучающиеся по заочной форме обучения;
- д) сезонные работники;
- е) обучающиеся по направлению службы занятости

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	85-100% правильных ответов
хорошо	66-84% правильных ответов
удовлетворительно	50-65% правильных ответов
неудовлетворительно	меньше 50%

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	не зачтено	зачтено		
<u>Знания</u>	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, без ошибок
<u>Умения</u>	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 с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме
<u>Навыки</u>	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 навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «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».

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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-1

1. Понятие «труд». Двойственный характер труда. Элементы труда и процесс труда предприятия
2. Виды труда и их характеристика
3. Экономика и социология – основные науки о труде. Человек как субъект труда
4. Труд в историческом контексте: в традиционном обществе; протестантская этика; индустриальное общество; постиндустриальное общество
5. Отношение к труду в российской хозяйственной культуре

6. Понятие занятости. Классификация форм занятости
7. Концепции занятости в классических и современных западных теориях:
8. Основные теории рынка труда: классическая, неоклассическая, кейнсианская, монетаристская
9. Классические концепции регулирования рынка труда: мальтузианство; А. Пигу и его последователи; кейнсианские программы; монетарная школа
10. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения и на рынке труда
11. Стратегическая цель развития трудовой сферы
12. История службы занятости

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

1. Свойства труда. Дееспособность, работоспособность и трудоспособность человека
2. Классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепции занятости и их социологическая интерпретация
3. Эволюция концепции занятости в постсоветской России. Занятость как социально-экономическая категория
4. Экономические реформы и современное состояние занятости в России
5. Дестандартизация занятости
6. Понятие рынка труда
7. Субъекты, объект и основные составляющие рынка труда
8. Конъюнктура рынка труда
9. Механизм функционирования рынка труда: спрос, предложение на рынке труда
10. Модели рынка труда: конкурентный рынок, модель монополии, модель рынка труда с учетом действий профсоюзов, модель двухсторонней монополии
11. Институциональные модели рынка труда в современном мире: японская модель, американская модель, модель европейского союза, скандинавская модель
12. Особенности рынка труда России
13. Экономически активное население, рабочая сила
14. Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики
15. Уровень безработицы. Средняя продолжительность безработицы
16. Расчет уровня безработицы по методике Международной организации труда
17. Причины безработицы с точки зрения различных экономических школ: мальтузианство, марксизм, неоклассическая и кейнсианская концепции
18. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая. Их специфика
19. Последствия безработицы: два подхода к оценке последствий безработицы – экономисты рыночники и либералы
20. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая безработица, регистрируемая безработица, скрытая безработица

21. Социальные группы безработных
22. Нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости
23. Деятельность Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда
24. Программы Государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда
25. Государственные программы по обеспечению занятости населения: федеральный подход
26. Государственные программы по обеспечению занятости населения: региональный подход
27. Система управления занятостью: региональный подход
28. Система управления занятостью: федеральный подход
29. Проблемы в функционировании сферы занятости в современной России

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Оценка «отлично» выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.
хорошо	Оценка «хорошо» выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при анализе информации.
удовлетворительно	Оценка «удовлетворительно» выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении анализа информации.
неудовлетворительно	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, в ответе которого обнаружилось существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и / или неумение использовать полученные знания.

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

Основная литература:

1. Малофеев Иван Вячеславович. Социальные услуги в системе социального обслуживания населения : Монография / Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования. - 5. - Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2023. -

172 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-394-05159-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875604&idb=0>.

2. Социальная политика государства и бизнеса : учебник / О. А. Канаева [и др.] ; под редакцией О. А. Канаевой. - Москва : Юрайт, 2023. - 343 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-03190-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844919&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Экономика и социология труда : учебник и практикум / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 476 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17007-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871862&idb=0>.

2. Роик В. Д. Социальная политика. Теория и история : учебник / В. Д. Роик. - Москва : Юрайт, 2023. - 436 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-13439-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843934&idb=0>.

3. Осипова Елена Анатольевна. Связи с общественностью в социальной сфере: ценностно-ориентированный подход к PR-практике : Монография / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2015. - 128 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-103662-4., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=612865&idb=0>.

4. Палехова Полина Вячеславовна. Организация, управление и администрирование в социальной работе : Учебное пособие / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 128 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005673-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=768715&idb=0>.

5. Тавокин Евгений Петрович. Социальная политика : Учебное пособие / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 184 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-019183-6. - ISBN 978-5-16-108787-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=876329&idb=0>.

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

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

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: Microsoft Office.

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: http://elibrary.ru/project_risc.asp

ГАРАНТ. Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.garant.ru>

Свободно распространяемое программное обеспечение:

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение «КонсультантПлюс»;

программное обеспечение Paint.NET;

Электронные библиотечные системы и библиотеки:

Электронная библиотечная система "Лань" <https://e.lanbook.com/>

Электронная библиотечная система "Консультант студента" <http://www.studentlibrary.ru/>

Электронная библиотечная система "Юрайт" <http://www.urait.ru/ebs>

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ. – Адрес доступа: www.lib.unn.ru/

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: <http://lib.arz.unn.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Автор(ы): Андреев Олег Евгеньевич, кандидат исторических наук, доцент.

Рецензент(ы): Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Заведующий кафедрой: Акутина Светлана Петровна, доктор педагогических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 10.01.2024 г., протокол № 1.