



УТВЕРЖДЕНО:

**Ученым советом Высшей школы бизнеса,
менеджмента и права**

Протокол № 2 от «30» сентября 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.3.1 ГОСУДАРСТВЕННАЯ И МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ

**основной профессиональной образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата**

по направлению подготовки: *38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»*

направленность (профиль): *Муниципальное управление*

Квалификация: *бакалавр*

Год начала подготовки: *2022*

Разработчик (и):

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>профессор Высшей школы бизнеса, менеджмента и права</i>	<i>д.э.н., доц. Хаванова Н.В.</i>
<i>доцент Высшей школы бизнеса, ме- неджмента и права</i>	<i>к.э.н., доц. Литвинова Е.В.</i>

Рабочая программа согласована и одобрена директором ОПОП:

должность	ученая степень и звание, ФИО
<i>профессор Высшей школы бизнеса, менеджмента и права</i>	<i>д.э.н., проф. Морозов В.Ю.</i>



1. Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

Дисциплина Государственная и муниципальная политика в сфере занятости является частью первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Муниципальное управление» и относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

Набор входящих знаний и умений, состоящих в понимании основных закономерностей и особенностей процесса развития общества, воспроизводства трудовых ресурсов, экономических и политических институтов, основ права и государственного регулирования обеспечивают необходимый фундамент для изучения дисциплины «Государственная и муниципальная политика в сфере занятости».

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как Право, Государственное регулирование экономики и территориального развития, Социально-экономическая статистика, Управление демографическими процессами территорий, Принятие и исполнение государственных решений.

Дисциплина направлена на формирование следующей компетенции выпускника:

ПК-4 - способен собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей в части индикаторов достижения компетенции ПК-4.1 (осуществляет сбор, анализ и обработку исходных данных, необходимых для решения профессиональных задач) и ПК-4.2 (осуществляет анализ показателей и индикаторов социально-экономического развития территорий)

ПК-10 - способен планировать и реализовывать мероприятия по содействию занятости населения территории в части индикаторов достижения компетенции ПК-10.1 (оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов) и ПК-10.2 (использует методы регулирования занятости населения).

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с реализацией государственной и муниципальной политикой в сфере занятости, включая правовые, демографические, экономические и организационные основы.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов, в том числе:

- для очной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 92 часа (34 часа - занятия лекционного типа, 54 часа – занятия семинарского типа, консультации - 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента -88 часов;

- для очно-заочной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 30 часов (12 часов - занятия лекционного типа, 14 часов – занятия семинарского типа, консультации- 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента -150 часов;

- для заочной формы обучения - контактная работа преподавателя со студентом - 22 часа (8 часов - занятия лекционного типа, 10 часов – занятия семинарского типа, консультации- 2 часа, промежуточная аттестация- 2 часа), самостоятельная работа студента -158 часов.

Преподавание дисциплины ведется на очной форме обучения на 2 курсе на 4 семестре продолжительностью 18 недель, на очно-заочной форме обучения на 3 курсе на 5 семестре продолжительностью 18 недель, на заочной форме обучения на 2 курсе на 4 семестре и на 3 курсе на 5 семестре и предусматривает проведение учебных занятий следующих видов: лекции, в том числе установочная лекция, проблемные лекции, лекции-



дискуссии, практические занятия в форме семинара с заслушиванием и обсуждением докладов с презентациями, устного и/или письменного опроса по контрольным вопросам, решения типовых заданий, самостоятельная работа обучающихся, групповые и индивидуальные консультации.

Программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме обзора законодательства, учебной, специальной и научной литературы в сфере содействия занятости населения с использованием ЭБС и ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», подготовки докладов с презентациями, письменного тестирования и выполнения и защиты групповых проектов, промежуточная аттестация в ходе зачета (4 семестр / 5 семестр / 5 семестр).

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении дисциплин Управление человеческими ресурсами, Система государственного и муниципального управления, Управление социально-экономическим развитием территорий, Государственное и муниципальное управление социальной сферой.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ пп	Индекс компетенции, индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения (компетенции, индикатора достижения компетенции)
1	ПК-4	способен собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей в части: ПК-4.1 - осуществляет сбор, анализ и обработку исходных данных, необходимых для решения профессиональных задач; ПК-4.2 - осуществляет анализ показателей и индикаторов социально-экономического развития территорий.
2	ПК-10	способен планировать и реализовывать мероприятия по содействию занятости населения территории в части: ПК-10.1 - оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов; ПК-10.2 - использует методы регулирования занятости населения.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП:

Дисциплина Государственная и муниципальная политика в сфере занятости является частью первого блока программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» профиль «Муниципальное управление» и относится к части программы, формируемой участниками образовательных отношений.

Набор входящих знаний и умений, состоящих в понимании основных закономерностей и особенностей процесса развития общества, воспроизводства трудовых ресурсов, экономических и политических институтов, основ права и государственного регулирования обеспечивают необходимый фундамент для изучения дисциплины «Государственная



и муниципальная политика в сфере занятости».

Дисциплина находится в логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.04 и базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как Право, Государственное регулирование экономики и территориального развития, Социально-экономическая статистика, Управление демографическими процессами территорий, Принятие и исполнение государственных решений.

Формирование компетенции ПК – 4 начинается при прохождении учебной практики (2 семестр), продолжается в дисциплине Управление демографическими процессами территорий / Территориальная организация населения (3 семестр), продолжается в данной дисциплине одновременно с дисциплиной Социально-экономическая статистика (4 семестр) и заканчивается в дисциплине Управление социально-экономическим развитием территорий и в процессе прохождения производственной и преддипломной практик (8 семестр).

Формирование компетенции ПК-10 начинается в данной дисциплине (4 семестр) и заканчивается в процессе прохождения производственной практики (8 семестр).

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшем при изучении дисциплин Управление человеческими ресурсами, Система государственного и муниципального управления, Управление социально-экономическим развитием территорий, Государственное и муниципальное управление социальной сферой.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц/ 180 акад. часов.

Для очной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Все-го	Семестры			
			4			
1	Контактная работа обучающихся	92	92			
	в том числе:					
1.1	Лекции	34	34			
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	54	54			
	Семинары	-	-			
	Лабораторные работы	-	-			
	Практические занятия	54	54			
1.3	Консультации	2	2			
2	Самостоятельная работа	88	88			
3	Форма промежуточной аттестации (зачет)	+	+			
		2	2			
4	Общая трудоемкость час	180	180			
	з.е.	5	5			

Для очно-заочной формы обучения:



№ п/п	Виды учебной деятельности	Все- го	Семестры			
			5			
1	Контактная работа обучающихся	30	30			
	в том числе:					
1.1	Лекции	12	12			
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	14	14			
	Семинары	-	-			
	Лабораторные работы	-	-			
	Практические занятия	14	14			
1.3	Консультации	2	2			
2	Самостоятельная работа	150	150			
3	Форма промежуточной аттестации (зачет)	+	+			
		2	2			
4	Общая трудоемкость час	180	180			
	з.е.	5	5			

Для заочной формы обучения:

№ п/п	Виды учебной деятельности	Все- го	Семестры			
			4	5		
1	Контактная работа обучающихся	22	2	20		
	в том числе:					
1.1	Лекции	8	2	6		
1.2	Занятия семинарского типа, в том числе:	10		10		
	Семинары	-		-		
	Лабораторные работы	-		-		
	Практические занятия	10		10		
1.3	Консультации	2		2		
2	Самостоятельная работа	158	34	124		
3	Форма промежуточной аттестации (зачет)	+		+		
		2		2		
4	Общая трудоемкость час	180	36	144		
	з.е.	5	1	4		



5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Для очной формы обучения:

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
1	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	История развития теорий занятости	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам)			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
2-3		Занятость как экономическая категория	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам)			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
3-4		Понятие, виды и динамика безработицы в современ-	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и\или письменный экс-			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раз-дела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		ном обществе				пресс- опрос по контрольным вопросам, решение типовых задач и тестовых заданий)				Выполнение домашних заданий
5		Безработные: понятие, условия признания и регистрация в службе занятости	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам, решение типовых задач и тестовых заданий)			6	Подготовка к практическому занятию (работа с конспектом лекций и литературой) Выполнение домашних заданий
6-7		Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и муниципальном районе	2	Проблемная лекция	4	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс- опрос по кон-			6	Подготовка к практическому занятию (работа с конспектом лекций и литературой) Выполнение домашних заданий



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		пальном образования				трольным вопросам)				
7-8		Сравнительная характеристика занятости населения в России и за рубежом	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам) Проведение текущего контроля 1: Презентация докладов			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение домашних заданий Выполнение докладов с презентациями Подготовка к текущему контролю 1
9	Управление занятостью на уровне государства	Государственная политика занятости и разграничения полномочий в сфере занятости	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным во-			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
						просам)				
10-11		Основные управляющие субъекты в сфере занятости: государство, работодатель, службы занятости	4	Лекция	6	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам, выполнение практических заданий) Проведение ролевой и ситуационно-ролевых игр			12	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Подготовка к проведению ролевой и ситуационно-ролевых игр
12-13		Государственные услуги, оказываемые населению в сфере занятости	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам)			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
13-14		Социальные гарантии и компенсации государства безработным гражданам	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам, решение ситуационных задач) Проведение текущего контроля 2: представление результатов выполнения контрольного практического задания			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение контрольного практического задания Подготовка к текущему контролю 2
15	Муниципальная политика занятости населения	Формирование рынка труда на муниципальном уровне	4	Лекция	4	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
						контрольным вопросам)				
16-17		Роль и задачи органов местного самоуправления в сфере занятости	4	Лекция	4	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам) Проведение текущего контроля 3: письменное тестирование			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Подготовка к текущему контролю 3
17		Направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики	2	Лекция	2	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам)			4	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение групповых проектов



Номер недели семестра	Наименование раз-дела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		занятости								
18		Программный механизм регулирования занятости на муниципальном уровне	2	Лекция	2	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам) Проведение текущего контроля 4: защита групповых проектов			6	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение домашних заданий Выполнение групповых проектов Подготовка к текущему контролю 4 Подготовка к промежуточной аттестации
Консультации							2	Г,И		
Промежуточная аттестация – зачет – 2 часа										



Для очно-заочной формы обучения:

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	История развития теорий занятости	0,5	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам)			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Занятость как экономическая категория	0,5	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам)			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Понятие, виды и динамика безработицы в современности	0,5	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам)			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		менном обществе				пресс- опрос по контрольным вопросам, решение типовых задач и тестовых заданий)				Выполнение домашних заданий
		Безработные: понятие, условия признания и регистрация в службе занятости	0,5	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам, решение типовых задач и тестовых заданий)			10	Подготовка к практическому занятию (работа с конспектом лекций и литературой) Выполнение домашних заданий
		Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и муници-	1	Проблемная лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по			10	Подготовка к практическому занятию (работа с конспектом лекций и литературой) Выполнение домашних заданий



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		пальном образования				контрольным вопросам)				
		Сравнительная характеристика занятости населения в России и за рубежом	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам) Проведение текущего контроля 1: Презентация докладов			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение домашних заданий Выполнение докладов с презентациями Подготовка к текущему контролю 1
	Управление занятостью на уровне государства	Государственная политика занятости и разграничения полномочий в сфере занятости	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс- опрос по контрольным во-			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
					просам)					
		Основные управляющие субъекты в сфере занятости: государство, работодатель, службы занятости	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам, выполнение практических заданий) Проведение ролевой и ситуационно-ролевых игр			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Подготовка к проведению ролевой и ситуационно-ролевых игр
		Государственные услуги, оказываемые населению в сфере занятости	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс-опрос по контрольным во-			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
					просам)					
		Социальные гарантии и компенсации государства безработным гражданам	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам, решение ситуационных задач) Проведение текущего контроля 2: представление результатов выполнения контрольного практического задания			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение контрольного практического задания Подготовка к текущему контролю 2



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
	Муниципальная политика занятости населения	Формирование рынка труда на муниципальном уровне	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам)			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Роль и задачи органов местного самоуправления в сфере занятости	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам) Проведение текущего контроля 3: письменное тестирование			10	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Подготовка к текущему контролю 3
		Направления дея-	1	Лекция	1	Практическое заня-			10	Подготовка к практическому за-



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения								
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО	
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия					
		тельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики занятости				тие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам)				нению по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение групповых проектов	
		Программный механизм регулирования занятости на муниципальном уровне	1	Лекция	1	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам) Проведение текущего контроля 4: защита групповых проектов			20	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение домашних заданий Выполнение групповых проектов Подготовка к текущему контролю 4 Подготовка к промежуточной аттестации	
Консультации							2	Г,И			



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
Промежуточная аттестация – зачет – 2 часа										

Для заочной формы обучения:

Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
	Все разделы	Обзор тематики дисциплины	2	Установочная лекция				34	Ознакомление и работа с ЭБС «Znanivm.Com».	



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	История развития теорий занятости	2	Проблемная лекция	2	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам, решение типовых задач и тестовых заданий) Проведение текущего контроля 1: Презентация докладов			8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Занятость как экономическая категория							8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Понятие, виды и динамика безработицы в современном обществе							8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение домашних заданий
		Безработные: понятие, условия признания и регистрация в службе занятости							8	Подготовка к практическому занятию (работа с конспектом лекций и литературой) Выполнение домашних заданий
		Проблемы управле-							8	Подготовка к практическому



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часы	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		ния занятостью населения в стране, регионе и муниципальном образовании							занятию (работа с конспектом лекций и литературой) Выполнение домашних заданий	
		Сравнительная характеристика занятости населения в России и за рубежом						8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение домашних заданий Выполнение докладов с презентациями Подготовка к текущему контролю 1	
	Управление занятостью на уровне государства	Государственная политика занятости и разграничения полномочий в сфе-	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и\или письменный экспресс- опрос по			8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		ре занятости				контрольным вопросам, выполнение практических заданий, решение ситуационных задач)			8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Подготовка к проведению ролевой и ситуационно-ролевых игр
		Основные управляющие субъекты в сфере занятости: государство, работодатель, службы занятости				Проведение ролевой и ситуационно-ролевых игр			8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Государственные услуги, оказываемые населению в сфере занятости				Проведение текущего контроля			8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Социальные гарантии и компенсации государства безработным гражданам				2: представление результатов выполнения контрольного практического задания			8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение контрольного практического задания Подготовка к текущему кон-



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
									тролю 2	
	Муниципальная политика занятости населения	Формирование рынка труда на муниципальном уровне	2	Лекция	4	Практическое занятие (устный и/или письменный экспресс-опрос по контрольным вопросам) Проведение текущего контроля 3: письменное тестирование Проведение текущего контроля 4: защита групповых проектов			8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций)
		Роль и задачи органов местного самоуправления в сфере занятости							8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Подготовка к текущему контролю 3
		Направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики							8	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение групповых проектов



Номер недели семестра	Наименование раздела	Наименование тем лекций, практических работ, лабораторных работ, семинаров, СРО	Виды учебных занятий и формы их проведения							
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				Консультации, акад. часов	Форма проведения консультации	СРО, акад. часов	Форма проведения СРО
			Занятия лекционного типа,	Форма проведения занятия лекционного типа	Практические занятия, акад. часов	Форма проведения практического занятия				
		занятости								
		Программный механизм регулирования занятости на муниципальном уровне						20	Подготовка к практическому занятию по теме (работа с конспектом лекций) Выполнение домашних заданий Выполнение групповых проектов Подготовка к текущему контролю 4 Подготовка к промежуточной аттестации	
Консультации							2	Г,И		
Промежуточная аттестация – зачет – 2 часа										



6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Для самостоятельной работы по дисциплине обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

№ п/п	Тема, трудоемкость в акад.ч.	Учебно-методическое обеспечение
	Обзор тематики дисциплины, - / - / 34 ак. часа	Основная литература 1. Акмалова, А.А. Система государственного и муниципального управления : учебник / А.А. Акмалова, В.М. Капицын. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 414 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/981344. - ISBN 978-5-16-014417-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/981344
1	История развития теорий занятости, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	2. Ермолаева, С. Г. Рынок труда: Учебное пособие / Ермолаева С.Г., - 2-е изд., стер. - Москва :Флинта, Изд-во Урал. ун-та, 2017. - 108 с. ISBN 978-5-9765-3097-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/94681
2	Занятость как экономическая категория., 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	3. Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения : учеб. пособие / Г.В. Сулейманова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 250 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004781-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/929688
3	Понятие, виды и динамика безработицы в современном обществе, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	Дополнительная литература 1. Социальные трансформации на рынке труда России: неформальная занятость : монография / И.А. Юрасов, Е.В. Кузнецова, М.А. Танина, В.А. Юдина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 164 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1209845. - ISBN 978-5-16-014017-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/120984
4	Безработные: понятие, условия признания и регистрация в службе занятости, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	2. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) : монография / А. А. Разумов, И. В. Цыганкова, Г. В. Антонова, О. Ю. Никишина. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 171с. - ISBN 978-5-394-03329-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081719
5	Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и муниципальном образовании, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	3. Жеребин, В. М. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода : монография / В.М. Жеребин, А.Н. Романов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 200 с.— (Научная книга). - ISBN 978-5-9558-0145-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/993055
6	Сравнительная характеристика занятости населения в России и за рубежом, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	
7	Государственная политика занятости и разграничения полномочий в сфере занятости, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	
8	Основные управляющие субъекты в сфере занятости: государство, работодатель, службы занятости, 12 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	
9	Государственные услуги, оказываемые населению в сфере занятости, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	



	часов	
10	Социальные гарантии и компенсации государства безработным гражданам, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	4. Филимоненко, И. В. Региональный рынок труда как индикатор экономического развития региона : монография / И. В. Филимоненко. - Красноярск : Сибирский федеральный ун-т, 2011. - 90 с. - ISBN 978-5-7638-2371-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/441456
11	Формирование рынка труда на муниципальном уровне, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	5. Зандер, Е. В. Мониторинг социально-экономических процессов на территории региона: Учебное пособие / Зандер Е.В., Лобкова Е.В., Смирнова Т.А. - Красноярск:СФУ, 2016. - 352 с.: ISBN 978-5-7638-3376-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/967449
12	Роль и задачи органов местного самоуправления в сфере занятости, 6 ак. часов / 10 ак. часов / 8 ак. часов	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
13	Направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики занятости, 4 ак. часа / 10 ак. часов / 8 ак. часов	1. Научно-технический центр правовой информации «Система» http://www.systema.ru/ 2. Журналы открытого доступа на платформе eLibrary: http://elibrary.ru 3. Словари - http://slovari.yandex.ru; http://www.glossary.ru/index.htm; http://dic.academic.ru
14	Программный механизм регулирования занятости на муниципальном уровне, 6 ак. часов / 20 ак. часов / 20 ак. часов	4. Электронная библиотечная система: http://www.znanium.com 5. Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: http://diss.rsl.ru/ 6. Интернет-портал Правительства Российской Федерации http://government.ru/

7. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

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

№ пп	Индекс компетенции, индикатора достижения компетенции	Содержание компетенции, индикатора достижения компетенции	Раздел дисциплины, обеспечивающий этапы формирование компетенции, индикатора достижения компетенции	В результате изучения раздела дисциплины, обеспечивающего формирование компетенции, индикатора достижения компетенции обучающийся должен:		
				знать	уметь	владеть
1	ПК-4	способен собирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей				



		ПК 4.1 - осуществляет сбор, анализ и обработку исходных данных, необходимых для решения профессиональных задач	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	показатели численности населения, трудовых ресурсов, количественные характеристики трудового потенциала территории.	выделять основные качественные и количественные характеристики человеческих (трудовых) ресурсов территории.	навыками поиска необходимой социально-экономической и законодательной информации, проверки ее достоверности и использования при принятии управленческих решений; методами сбора информации для прогнозирования численности трудовых ресурсов территории в перспективе.
		ПК 4.2 - осуществляет анализ показателей и индикаторов социально-экономического развития территорий	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	методики и алгоритмы показателей оценки эффективности использования трудового потенциала территории.	анализировать статистические показатели и индикаторы, характеризующие трудовой потенциал территории.	навыками расчёта численности занятых и уровня безработицы на рынке труда.
2	ПК-10	способен планировать и реализовывать мероприятия по содействию занятости населения территории				
		ПК-10.1 - оценивает воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости Управление занятостью на уровне государства Муниципальная политика занятости населения	основные законодательные акты в области занятости населения; социально-экономические причины безработицы; роль и задачи органов местного самоуправления в сфере занятости.	анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения; выявлять приоритетные направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики занятости.	навыками практического анализа уровня развития и особенностей современного состояния занятости в Российской Федерации.
		ПК-10.2 - ис-	Основные теоретические и	принципы регулиро-	использовать методы	навыками разработки и оценки



		пользует методы регулирования занятости населения	методологические подходы к разработке теории занятости Управление занятостью на уровне государства Муниципальная политика занятости населения	вания и занятости населения; основные методы регулирования занятости населения.	регулирования занятости населения для принятия управленческих решений в этой области.	целевых программ регулирования занятости на муниципальном уровне; навыками оценки результативности государственных мер регулирования занятости.
--	--	---	---	--	---	--

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Результат обучения по дисциплине	Показатель оценивания	Критерий оценивания	Этап освоения компетенции
<p>Знание показателей численности населения, трудовых ресурсов, количественных характеристик трудового потенциала территории; методик и алгоритмов показателей оценки эффективности использования трудового потенциала территории.</p> <p>Умение выделять основные качественные и количественные характеристики человеческих (трудовых) ресурсов территории; анализировать статистические данные, характеризующие трудовой потенциал территории; рассчитать численность занятых и уровень безработицы на рынке труда.</p> <p>Владение навыками поиска необходимой социально-экономической и законодательной информации, проверки ее достоверности и использования при принятии управленческих решений; методами сбора ин-</p>	<p>Подготовка докладов с презентациями по предложенной тематике, письменное тестирование, выполнение и защита группового проекта.</p>	<p>Студент демонстрирует знание показателей численности населения, трудовых ресурсов, количественных характеристик трудового потенциала территории; методик и алгоритмов показателей оценки эффективности использования трудового потенциала территории.</p> <p>Студент демонстрирует умение выделять основные качественные и количественные характеристики человеческих (трудовых) ресурсов территории; анализировать статистические данные, характеризующие трудовой потенциал территории; рассчитать численность занятых и уровень безработицы на рынке труда.</p> <p>Студент демонстрирует владение навыками поиска необходимой социально-экономической и законодательной информации, проверки ее достоверности и использования при принятии управленческих решений;</p>	<p>Закрепление способности осуществлять сбор, анализ и обработку исходных данных, необходимых для решения профессиональных задач; осуществлять анализ показателей и индикаторов социально-экономического развития территорий.</p>



<p>формации для прогнозирования численности трудовых ресурсов территории в перспективе.</p>		<p>методами сбора информации для прогнозирования численности трудовых ресурсов территории в перспективе.</p>	
<p>Знание основных законодательных актов в области занятости населения; социально-экономических причин безработицы; принципов регулирования и занятости населения; основных методов регулирования занятости населения; роли и задач органов местного самоуправления в сфере занятости.</p> <p>Умение анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения; использовать методы регулирования занятости населения для принятия управленческих решений в этой области; выявлять приоритетные направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики занятости.</p> <p>Владение навыками практического анализа уровня развития и особенностей современного состояния занятости в Российской Федерации; навыками разработки и оценки целевых программ регулирования занятости на муниципальном уровне; навыками оценки результативности государственных мер регулирования занятости.</p>	<p>Подготовка докладов с презентациями по предложенной тематике, выполнение контрольного практического задания, письменное тестирование, выполнение и защита группового проекта.</p>	<p>Студент демонстрирует знание основных законодательных актов в области занятости населения; социально-экономических причин безработицы; принципов регулирования и занятости населения; основных методов регулирования занятости населения; роли и задач органов местного самоуправления в сфере занятости.</p> <p>Студент демонстрирует умение анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения; использовать методы регулирования занятости населения для принятия управленческих решений в этой области; выявлять приоритетные направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики занятости.</p> <p>Студент демонстрирует владение навыками практического анализа уровня развития и особенностей современного состояния занятости в Российской Федерации; навыками разработки и оценки целевых программ регулирования занятости на муниципальном уровне; навыками оценки результативности государственных мер регулирования занятости.</p>	<p>Закрепление способности оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов; использовать методы регулирования занятости населения.</p>



Критерии и шкала оценивания освоения этапов компетенций на промежуточной аттестации

Балльно-рейтинговая технология оценки знаний студентов предусматривает проведение:

- текущего контроля успеваемости студентов;
- промежуточной аттестации успеваемости студентов.

Текущий контроль – это непрерывно осуществляемое наблюдение за уровнем усвоения знаний и формирования умений и навыков в течение семестра.

Промежуточная аттестация – это вид контроля, предусмотренный рабочим учебным планом направления подготовки, осуществляется в ходе четырех экзаменов.

В качестве внутренней шкалы текущих оценок используется 80 балльная оценка обучающихся, как правило, по трем критериям: посещаемость, текущий контроль успеваемости, активность на учебных занятиях.

Рейтинговая оценка обучающихся по каждой дисциплине независимо от ее общей трудоемкости (без учета результатов экзамена/дифференцированного зачета) определяется по 80-балльной шкале в каждом семестре. Распределение баллов между видами контроля рекомендуется устанавливать в следующем соотношении:

- посещение учебных занятий (до 30 баллов за посещение всех занятий);
- текущий контроль успеваемости (до 50 баллов), в том числе:
 - 1 задание текущего контроля (0-10 баллов);
 - 2 задание текущего контроля (0-10 баллов);
 - 3 задание текущего контроля (0-10 баллов);
 - 4 задание текущего контроля (0-15 баллов).

Результаты текущего контроля успеваемости при выставлении оценки в ходе промежуточной аттестации следующим образом.

Оценка «отлично» может быть выставлена только по результатам сдачи экзамена/дифференцированного зачета. Автоматическое проставление оценки «отлично» не допускается.

Если по результатам текущего контроля обучающийся набрал:

71-80 балл — имеет право получить «автоматом» «зачтено» или оценку «хорошо»;

62-70 баллов — имеет право получить «автоматом» «зачтено» или оценку «удовлетворительно»;

51-61 балл — обязан сдавать зачет/экзамен;

50 баллов и ниже — не допуск к зачету/экзамену.

Технология выставления итоговой оценки, в том числе перевод в итоговую 5-балльную шкалу оценки определяется следующим образом:

Таблица перевода рейтинговых баллов в итоговую 5 — балльную оценку

Баллы за семестр	Автоматическая оценка		Баллы за зачет/экзамен		Общая сумма баллов	Итоговая оценка
	зачтено	экзамен	min	max		
71-80	зачтено	4 (хорошо)	18	20	89-90	4 (хорошо)
					91-100	5 (отлично)
62-70	зачтено	3 (удовлетворительно)	15	20	77-90	4 (хорошо)
51-61	Допуск к зачету/экзамену		11	20	62-71	3 (удовлетворительно)
					72-81	4 (хорошо)



50 и
менее

Не допуск к зачету, экзамену

Виды средств оценивания, применяемых при проведении текущего контроля и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при выполнении отдельных форм текущего контроля

Средство оценивания – выполнение докладов с презентациями по предложенной тематике дисциплины – 0-10 баллов:

- умение формулировать цели и задачи работы – 0-1;
- умение работать с научной литературой (полнота научного обзора, грамотность цитирования) – 0-1;
- полнота и логичность раскрытия темы – 0-2;
- степень самостоятельности мышления - 0- 1;
- корректность выводов – 0-1;
- реальная новизна работы – 0-2;
- трудоемкость работы – 0-1;
- оформление презентаций (соответствие требованиям оформления, наглядность, стилистика изложения, грамотность) – 0-1.

Средство оценивания – выполнение контрольных практических заданий – 0-10 баллов:

- использование достоверных статистических данных – 0-2 балла;
- наличие в тексте графического материала, иллюстрирующего представленные материалы по заданию – 0-2 балла;
- наличие развернутых аналитических выводов – 0-3 балла;
- оформление результатов выполнения задания в соответствии с требованиями – 0-1 балла;
- качество презентации – 0-2 балла.

Средство оценивания – письменное тестирование:

- 50 % и менее правильных ответов – 0 баллов,
- более 50 % правильных ответов – за каждый правильный ответ, начиная с одиннадцатого - 1 балл (1-10 баллов).

Средство оценивания – выполнение и защита группового проекта – 0- 15 баллов

Критерии оценки группового проекта		Баллы
Обоснование актуальности проекта		0-2
Обоснованность и качество анализа информации		0-2
Формулирование выводов об условиях и способах достижения цели		0-2
Разработка конкретных действий (их последовательности и содержания), отвечающих условиям и способам достижения цели		0-2
Самостоятельность и оригинальность решения задач проектирования		0-2
Умение работать в команде		0-1
Оформление проекта в соответствии с требованиями		0-1
Защита проекта	Содержание доклада	0-1
	Качество ответов на вопросы (полнота, аргументированность, умение реагировать на критику, готовность к дис-	0-1

	скуссии)	
	Презентация	0-1
ИТОГО		0-15

Виды средств оценивания, применяемых при проведении промежуточной аттестации и шкалы оценки уровня знаний, умений и навыков при их выполнении

Устный опрос + решение ситуационных задач

Шкала оценки уровня знаний, умений и навыков при промежуточной аттестации

Оценка	Критерии оценивания	Показатели оценивания
зачет	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию; – при решении ситуационной задачи использованы яркие примеры, предлагаемые решения соответствуют разбираемой ситуации, рекомендации нетривиальны и могут быть использованы для конкретного примера; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков. 	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, – знание основной и дополнительной литературы; – последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; – уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; – демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; – подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой



<p>зачет</p>	<ul style="list-style-type: none">– вопросы излагаются систематизировано и последовательно;– продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;– продемонстрировано усвоение основной литературы.– ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков:<ul style="list-style-type: none">– а) в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа;– б) допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;– в) допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя;– ситуация в целом оценена верно, предлагаемые решения в целом соответствуют разбираемой ситуации, отсутствуют примеры, даны традиционные рекомендации по всем вопросам к ситуационной задаче.	<ul style="list-style-type: none">– обучающийся показывает полное знание– программного материала, основной и– дополнительной литературы;– дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности;– правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций;– демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой
<p>зачет</p>	<ul style="list-style-type: none">– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;– усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;– имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;– при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;– продемонстрировано усвоение основной литературы;– ситуация в целом оценена верно, но	<ul style="list-style-type: none">– обучающийся показывает знание основного– материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности;– при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения;– не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций;– подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне

	<p>не по всем вопросам даны корректные ответы, рекомендации носят отвлеченный характер, нет примеров;</p> <ul style="list-style-type: none"> – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации. 	
незачет	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; – ситуация разобрана поверхностно, нет конкретных выводов и рекомендаций, не на все вопросы к ситуационной задаче даны ответы; – не сформированы компетенции, умения и навыки. 	<ul style="list-style-type: none"> – обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; – не способен аргументировано и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые вопросы или затрудняется с ответом; – не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой

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

Номер недели семестра	Раздел дисциплины, обеспечивающий формирование компетенции (или ее части)	Вид и содержание контрольного задания	Требования к выполнению контрольного задания и срокам сдачи
1-8	Основные теоретические и методологические подходы к разработке теории занятости	Выполнение докладов с презентациями по предложенной тематике	<p>Объем доклада составляет обычно 10-15 страниц машинописного текста. Изложение студентом материала должно носить проблемно-тематический характер, включать собственное мнение студента по кругу излагаемых проблем. В нем не должно быть механически переписанных из книги, сложных для понимания, конструкций.</p> <p>Рекомендуемая структура доклада:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Введение (обосновывается актуальность выбранной темы, указываются



			<p>цель и задачи доклада).</p> <p>2. Основной текст (включает, как правило, раскрытие двух вопросов: состояние изучаемой проблемы и пути его решения). Наиболее ценным при изложении сути изучаемых вопросов будет обозначение собственной позиции и аргументированное изложение полученных в ходе работы результатов.</p> <p>3. Заключение (выводы) - короткое резюме основных результатов проведенного изучения. Выводы, содержащиеся в заключении, строятся на основании результатов анализа материалов, приводимых в разделах основного текста работы, но не повторяют их, а обобщают. Они должны подтвердить достижение цели и задач, указанных во введении.</p> <p>4. Список литературы.</p> <p>Оформление презентаций докладов - в соответствии с требованиями.</p> <p>Срок сдачи – 8 неделя семестра.</p>
9-14	Управление занятостью на уровне государства	Выполнение контрольного практического задания	<p>Правильность выполнения, полнота и достоверность используемых статистических данных, умение использовать теоретические знания при выполнении контрольного задания; оформление в соответствии с требованиями методических указаний по самостоятельной работе студентов.</p> <p>Количество слайдов для презентации результатов выполнения – 8-10. Формат файла презентации MS Power Point.</p> <p>Срок сдачи – 14 неделя семестра.</p>
15-17	Муниципальная политика занятости населения	Письменное тестирование	<p>Количество тестовых заданий – 20</p> <p>Количество независимых вариантов – 10</p> <p>Требования к выполнению - выбрать правильный ответ.</p> <p>Время выполнения – 45 мин.</p> <p>Срок сдачи – 17 неделя семестра.</p>
18		Выполнение и защита группового проекта	<p>Выполнение проекта по этапам: подготовка, планирование работы, исследование (анализ информации), предложения (рекомендации), представление (защита).</p>

			<p>Структура проекта: Титульный лист. Введение: цель и задачи проекта, актуальность исследования, краткое содержание разделов. Аналитическая часть: методы исследования и их обоснование, описание хода и результатов исследования. Проектная часть: сроки реализации проекта и общий план-график проектных мероприятий (организационных, профессиональных), конкретные разработки по каждому этапу проекта (документы, тексты публикаций, макеты и проч.). Заключение: основные результаты проектной работы, сопоставленные с ее целью и задачами; при необходимости - перспективы развития проекта. Список использованной литературы. Приложения (при необходимости): исходные и /или дополнительные материалы: анкеты, графики, вспомогательные расчеты, копии документов и материалов и проч.</p> <p>Оформление проектов и презентаций в соответствии с требованиями методических указаний по самостоятельной работе студентов. Количество слайдов презентации – 10-12. Формат файла презентации MS Power Point. Доклад – 7-8 мин. Срок сдачи – 18 неделя семестра</p>
--	--	--	--

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

Вид задания: выполнение докладов с презентациями

Одним из элементов самостоятельной деятельности студента является написание докладов с презентациями. Выполнение таких видов работ способствует формированию у студента навыков самостоятельной научной деятельности, повышению его теоретической и профессиональной подготовки, лучшему усвоению учебного материала.

Примерная тематика докладов

1. Труд, занятость и свобода личности.
2. Место занятости в системе экономических и социальных отношений.
3. Проблемы занятости в период перехода к рынку.
4. Приватизация и занятость: проблемы и пути их решения.
5. Взаимосвязь инфляции, занятости и безработицы в условиях рыночной эконо-



мики.

6. Научно-технический прогресс и его влияние на занятость населения.
7. Занятость и эффективность: альтернатива или способ достижения.
8. Возможности и пути обеспечения полной занятости в условиях рыночной экономики.
9. Структура занятости населения и пути ее оптимизации.
10. Инфраструктура рынка труда.
11. Политика занятости в условиях перехода к рыночным отношениям.
12. Инструменты экономической политики и их влияние на занятость.
13. Политика занятости и ее взаимосвязь с экономической и социальной политикой государства.
14. Методы управления занятостью в обществе.
15. Правовое регулирование занятости в Российской Федерации
16. Безработица и методы борьбы с ней.
17. Занятость в регионе и проблемы ее регулирования.
18. Международно-правовое регулирование занятости.
19. Занятость и рынок труда.
20. Государственная политика содействия занятости населения: цели, инструменты, методы воздействия.
21. Современные проблемы занятости в России и за рубежом.
22. Сдвиги в структуре занятости в условиях перехода к рыночной экономике.
23. Основные проблемы в деятельности органов федеральной государственной службы занятости России на современном этапе.
24. Современные тенденции в динамике безработицы в России и за рубежом.
25. Структура и функции органов государственной службы занятости разного уровня.
26. Технологизация работы службы занятости.
27. Методы содействия занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве.
28. Социальное партнерство и занятость.
29. Новые и нестандартные формы организации занятости.
30. Информационно-коммуникационные технологии в деятельности государственной службы занятости.
31. Закономерности взаимосвязанного развития населения и экономики.
32. Федеральный, региональные и муниципальные рынки труда, их взаимосвязь.
33. Население как субъект и объект общественного воспроизводства.
34. Направления и формы содействия занятости в муниципальном образовании.
35. Направления и формы содействия занятости в муниципальном образовании.
36. Формы и методы управления занятостью населения в рыночной экономике.
37. Роль органов местного самоуправления в решении вопросов занятости.
38. Функции федеральных, региональных и муниципальных органов государственной власти в сфере занятости, распределение полномочий.
39. Финансирование политики занятости населения в России.
40. Факторы, определяющие спрос и предложение на рынке труда муниципального образования.
41. Особенности социально-экономического развития муниципального образования и их влияние на рынок труда.
42. Социальная эффективность муниципальной политики занятости.
43. Специализированные учреждения, осуществляющие посреднические функции



на муниципальном рынке труда и основные направления их деятельности.

44. Роль инфраструктуры рынка труда в содействии занятости населения.
45. Взаимодействие органов местного самоуправления с органами службы занятости при реализации государственной политики занятости.
46. Основные приоритеты политики занятости на муниципальном уровне.
47. Социальная экспертиза муниципальной целевой программы
48. Функции местного самоуправления по реализации программы содействия занятости.
49. Психологическая поддержка безработных.
50. Методы социально-психологической реабилитации безработных.
51. Социально-трудовая реабилитации безработных.
52. Объекты воздействия муниципальной программы занятости.
53. Порядок разработки муниципальных программ занятости.
54. Механизмы реализации муниципальных программ занятости.

Методические указания по подготовке докладов

Сущность реферирования заключается в максимальном сокращении объема источника информации при сохранении его основного содержания. Доклад перечисляет основные вопросы работы и сообщает существенное содержание каждого из них. Встречаются различные виды докладов: учебные и библиографические.

Объем такого доклада указывается преподавателем и составляет обычно 10–15 страниц машинописного текста. Учебный доклад не должен иметь исключительно компилятивный характер. Изложение материала должно носить проблемно-тематический характер, включать собственное мнение студента по кругу излагаемых проблем. В нем не должно быть механически переписанных из книги, сложных для понимания конструкций.

Выбирая тему, студент может ориентироваться на свой научный интерес, приобретенный опыт написания докладов, сообщений, изучение специальной литературы и рекомендации преподавателя кафедры.

В некоторых случаях возможен выбор темы, отсутствующей в списках, однако представляющей научный или практический интерес. Такая тема должна быть согласована с преподавателем.

При этом необходимо помнить, что формулировка темы (названия) работы должна быть:

1. ясной по форме (не содержать неудобочитаемых и фраз двойного толкования);
2. содержать ключевые слова, которые репрезентируют исследовательскую работу;
3. быть конкретной (не содержать неопределенных слов «некоторые», «особые» и т.д.);
4. содержать в себе действительную задачу;
5. быть компактной.

Выбрав тему, необходимо подобрать соответствующий информационный, статистический материал и провести его предварительный анализ. К наиболее доступным источникам литературы относятся книжные магазины и библиотеки, как традиционные, так и электронные.

Для самостоятельного изучения литературы необходимо выделять типы и виды литературы:

1. Библиографические указатели – периодически издаваемые тематические или отраслевые перечни всех выпускаемых книг.
2. Реферативные журналы – отраслевые перечни выпускаемой научной периоди-



ки с короткими рефератами статей.

3. Тематическая периодика.

4. Официальные издания – публикуемые от имени государства и его органов материалы законодательного, нормативного или директивного характера (тексты законов, указов и распоряжений президента Российской Федерации, постановлений правительства Российской Федерации, субъектов федерации и нормативно-правовых актов органов местного самоуправления, приказы и инструкции, государственные стандарты). При использовании таких текстов в работе они становятся *источниками* информации и доказательной базой.

5. Научные издания – издания, предназначенные для научной работы и содержащие результаты теоретических и (или) экспериментальных исследований (монографии, статьи в журналах, научных сборниках; доклады и материалы конференций).

6. Учебные издания (учебники, учебные пособия, курсы лекций) – наиболее полное систематическое изложение учебной дисциплины или ее раздела.

7. Справочники, словари и энциклопедии – издания, содержащие краткие сведения научного или прикладного характера, не предназначенные для сплошного чтения, дающие возможность быстрого получения самого общего представления о предмете и начальных сведений об имеющейся по этому вопросу литературе.

После завершения информационно-библиографического поиска необходимо произвести анализ найденного. Для начала можно просмотреть работы, дающие общее представление о предмете; это могут быть энциклопедические статьи, учебники. Затем – статьи, монографии, законодательный и архивный материал.

При первом же знакомстве с литературой целесообразно составлять библиографию источников. Можно использовать методику выписки на отдельные листы или занесения в память ПК элементов, которые пригодятся для последующей работы: фамилия и инициалы автора, название с выходными данными – место издания, название издательства, год, количество страниц в книге или номер страниц цитирования, а также соображения по поводу прочитанного или короткое резюме.

Полноценный доклад должен базироваться на 3–4 монографиях, 2–3 статьях, 1–2 документах.

После анализа всего материала необходимо систематизировать его и составить план реферативного доклада. Составить хорошо продуманный, структурированный и развернутый план – значит, сделать половину работы.

Рекомендации по структуре доклада:

А. Титульный лист

В. Содержание включает в себя наименование всех структурных частей работы с указанием номеров страниц, на которых размещается начало каждой части.

С. Введение. Во введении:

- отражается обоснование выбора темы, определение ее актуальности и значимости для науки и практики;

- описываются используемые методы исследования и решения задач;

- указываются цель, задачи доклада, реферата;

- показывается место данной проблемы в основной тематике, то есть обозначается общий фон и определяется специфика обсуждаемой в работе более узкой темы;

- раскрывается краткая история вопроса, что позволяет представить проблему в динамике через «обзор литературы»;

- указываются еще не решенные современной наукой задачи.

4. Основной текст. Обычно строится по ключевой связке «тезис – аргумент». Выдвигается некая идея или концепция, предлагающая вариант объяснения ключевых вопросов



исследовательской работы, затем следует переход к примерам и аргументации. Необходимым условием работы является цитирование. Каждая цитата обязательно должна иметь библиографическую ссылку на автора, на одной странице может находиться не более 2–3 цитат, не рекомендуется употреблять несколько цитат подряд.

Наиболее ценным при изложении сути исследуемых вопросов будет обозначение собственной позиции и аргументированное изложение полученных в ходе работы результатов.

5. Заключение (выводы) – короткое резюме всего сказанного, логическая «выжимка» рассмотренного материала, а также – по возможности – указание нераскрытых проблем и путей дальнейшего развития исследований в этой области. Заключение отражает основные результаты проведенного исследования. Выводы, содержащиеся в заключении, строятся на основании результатов анализа материалов, приводимых в разделах основного текста работы, но не повторяют их, а обобщают. Они должны подтвердить достижение цели и задач, указанных во введении.

6. Список литературы.

Списки литературы могут быть различными по способу компоновки источников:

1) алфавитный – авторы или заглавия (если нет автора) размещаются по алфавиту, при этом иностранные источники обычно размещают в конце списка;

2) хронологический способ – целесообразен, когда задача списка – отразить развитие научной мысли; принцип расположения описаний здесь – по году издания;

3) тематический – применяется, если список достаточно большой;

4) по видам изданий – возможно выделение следующих групп: официальные, государственные, нормативно-инструктивные, описательные (монографии, пособия), материалы конференций, статьи из сборников и периодических изданий.

В каждом подразделе такого списка источники чаще всего располагают в алфавитном порядке (по фамилиям авторов или названиям – если нет авторства или авторов более трех).

Доклад выполняется на листах формата А4 (210X297), которые брошюруются в единый блок. Выдерживаются поля: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Абзацы в тексте начинаются одинаковым отступом, равным пяти знакам (1,25 мм).

Текст набирается на компьютере в текстовом редакторе MS Word, язык русский по умолчанию, шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, через полуторный интервал.

Разделы должны иметь порядковые номера в пределах всей работы и обозначаться арабскими цифрами с точкой. Подразделы (или параграфы) должны иметь нумерацию в пределах каждого раздела. Заголовки разделов располагаются по центру страницы и оформляются прописными буквами (шрифт 14, жирный). Заголовки подразделов записываются строчными буквами, кроме первой прописной, шрифт 14, жирный.

Нумерация страниц в работе сквозная. В нумерацию входят все страницы, начиная с титульного листа, но проставляется она со страницы введения с учетом того, что все предыдущие страницы вошли в это число. Номер страницы проставляется в правом верхнем углу арабскими цифрами.

Раздел 2. Управление занятостью на уровне государства

Вид задания: выполнение контрольного практического задания

1. Представьте себя «продавцом» на рынке труда. Напишите 10 своих качеств и 10 умений, которые бы вы могли предложить на рынке труда. После этого представьте себя «покупателем», опишите 10 качеств и 10 умений, которые были бы вами востребованы. Сравните получившиеся у вас списки.



2. Определите к какому профессионально-ориентированному типу личности вы относитесь, используя Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) на определение профессионального типа личности (Приложение А).

3. Пользуясь литературой и Интернет-ресурсами, изучите востребованность специалистов вашей профессии на рынке труда города, региона и составьте краткий письменный обзор.

Приложение А

Тест Дж. Голланда (Дж. Холланда) на определение профессионального типа личности Тест состоит из 42 пар профессий. Из каждой пары вам необходимо выбрать одну профессию. Ваша задача – в своих тетрадях поставить порядковый номер ответа и рядом указать вариант выбранного вами ответа «А» или «В». Например, в первой паре, если вы выбрали профессию инженера-технолога, записываете – 1А, если ваше предпочтение отдано профессии инженера-конструктора, то ответ 1В. Аналогично во второй паре профессии электрорадиотехник будет соответствовать запись 2А, а профессии врач-терапевт 2В.

Вариант А	Вариант В
1) инженер-технолог	1) инженер-конструктор
2) электрорадиотехник	2) врач-терапевт
3) оператор станков с числовым программным управлением	3) кодировщик (обработка информации)
4) фотограф	4) коммерсант
5) спасатель МЧС	5) дизайнер
6) политолог	6) психиатр
7) ученый химик	7) бухгалтер
8) философ	8) частный предприниматель
9) лингвист	9) модельер
10) инспектор службы занятости населения	10) статист
11) социальный педагог	11) биржевой маклер
12) тренер	12) искусствовед
13) нотариус	13) менеджер
14) перфораторщик	14) художник
15) лидер политической партии, общего движения	15) писатель
16) закройщик	16) метеоролог
17) водитель пресс-службы	17) работник
18) чертежник	18) риэлтер
19) специалист по ремонту компьютеров и оргтехники	19) секретарь-референт
20) микробиолог	20) психолог
21) видеооператор	21) режиссер
22) экономист	22) провизор
23) зоолог инженер	23) главный
24) программист	24) архитектор
25) работник инспекции по делам несовершеннолетних	25) коммивояжер (сетевой маркетинг)
26) преподаватель	26) биржевой маклер
27) воспитатель	27) декоратор
28) реставратор	28) зав. отделом предприятия

29) корректор	29) литератор и кинокритик
30) фермер	30) визажист
31) парикмахер	31) социолог
32) экспедитор	32) редактор
33) ветеринар	33) директор (финансовый)
34) автомеханик	34) стилист
35) археолог	35) эксперт
36) библиограф	36) корреспондент
37) эколог	37) актер
38) логопед	38) контролер
39) адвокат	39) директор (глава АО)
40) кассир	40) продюсер
41) поэт, писатель	41) продавец
42) криминалист (баллистик)	42) композитор

Обработка результатов

Для подсчета баллов вам необходимо отмечать в своей листке ответов совпадения по шести шкалам таблицы. Чем больше совпадений с одним из шести типов шкал, тем больше ваша предрасположенность к тому или иному виду деятельности. В начале отмечаются совпадения по первой шкале и подсчитывается сумма баллов (по числу совпадений), затем по второй и т.д.

I	II	III	IV	V	VI
1а	1в	2в	3в	4в	5в
2а	6а	6в	7в	8в	9в
3а	7а	10а	10в	11в	12в
4а	8а	11а	13а	13в	14в
5а	9а	12а	14а	15а	15в
16а	16в	17в	18а	18в	21в
17а	20а	20в	19в	23в	24в
19а	22а	25а	22в	25в	27в
21а	23а	26а	29а	26в	29в
28а	24а	27а	32в	28в	30в
31а	31в	36в	35в	30а	34в
32а	35а	38а	38в	33в	37в
33а	36а	39а	40а	39в	41а
34а	37а	41в	42а	40в	42в
Итого:	Итого:	Итого:	Итого:	Итого:	Итого:

Интерпретация результатов

I. Реалистический – предпочитает работать с вещами, а не с людьми. Это несоциальный, эмоционально-стабильный тип. Ориентирован на настоящее, определенное. Занимается конкретными объектами и их использованием (вещи, инструменты, техника). Хорошо приспособляется к обстановке, пластичен, трудолюбив. В структуре способностей преобладает невербальные, то есть математические. Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают выполнять работу, требующую силы, ловкости, подвижности, хорошей координации движений, навыков практической работы. Результаты труда профессионалов этого типа ощутимы и реальны – их руками создан весь окружающий нас предметный мир. Люди реалистического типа охотнее делают, чем говорят, они настойчивы и уверены



в себе, в работе предпочитают четкие и конкретные указания. Придерживаются традиционных ценностей, поэтому критически относятся к новым идеям. Предпочитает занятия требующие конкретности, четкости (оператор ПК, техник, шофер, ювелир, автомеханик, фермер инженер и др.).

Близкие типы: интеллектуальный и конвенциальный.

Противоположный тип: социальный.

II. Интеллектуальный (исследовательский) – ориентирован на труд с идеями и с вещами (объектами). Присуща как пластичность, так и ригидность в действиях. Характеризуется как любознательный, методичный (система в работе), любит работать в одиночку. Отличается целеустремленностью, настойчивостью, терпеливостью. Предпочитает изыскательные профессии (узнать, распознать). Людей, относящихся к этому типу, отличают аналитические способности, рационализм, независимость и оригинальность мышления, умение точно формулировать и излагать свои мысли, решать логические задачи, генерировать новые идеи. Они часто выбирают научную и исследовательскую работу. Им нужна свобода для творчества. Работа способна увлечь их настолько, что стирается грань между рабочим временем и досугом. Мир идей для них может быть важнее, чем общение с людьми. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Рекомендуемые профессии - метеоролог, научный работник, автор научно - популярных книг и статей, физик, химик, хирург, биолог и др.)

Близкие типы: реалистический и артистический.

Противоположный тип: предприимчивый.

III. Социальный – ориентирован на общение, взаимодействие с другими людьми. Нуждается в контактах, не терпит уединение. Предпочитает работать с людьми, а не с вещами. Ответственен, терпелив, эмпатичен. Развитые вербальные способности, повышенная приспособляемость «пластичность» к меняющейся обстановке. Профессии (сферы деятельности) – обучение, лечение, обслуживание и т.д. Люди, относящиеся к этому типу, предпочитают профессиональную деятельность, связанную с обучением, воспитанием, лечением, консультированием, обслуживанием. Люди этого типа гуманны, чувствительны, активны, ориентированы на социальные нормы, способны понять эмоциональное состояние другого человека. Для них характерно хорошее речевое развитие, живая мимика, интерес к людям, готовность прийти на помощь. Материальное благополучие для них обычно не на первом месте. Рекомендуемые профессии: учитель, преподаватель, психолог, логопед, священнослужитель, врач, продавец др.)

Близкие типы: артистический и предприимчивый.

Противоположный тип: реалистический.

IV. Конвенциальный – отдает предпочтение четко структурированной деятельности. Выбирает такие цели и задачи, которые четко подтверждаются обществом и обычаями. Связан с традиционными видами деятельности – канцелярскими, конторскими. Подход к чему-либо – практичен, стереотипен, он не оригинален. Характерны консерватизм, ригидность, но обладает хорошими навыками общения, а также моторными навыками. Настойчив, практичен, дисциплинирован, добросовестен. Преобладают невербальные способности, прекрасный исполнитель. Люди этого типа обычно проявляют склонность к работе, связанной с обработкой и систематизацией информации, предоставленной в виде условных знаков, цифр, формул, текстов (ведение документации, установление количественных соотношений между числами и условными знаками). Они отличаются аккуратностью, пунктуальностью, практичностью, ориентированы на социальные нормы, предпочитают четко регламентированную работу. Материальное благополучие для них более значимо, чем для других типов. Склонны к работе, не связанной с широкими контактами и принятием ответственных решений. Рекомендуемые профессии: экономист, кассир в банке,



налоговый инспектор, ревизор, оператор ЭВМ, судебный исполнитель, архивариус, бухгалтер, нотариус, библиотекарь и др.

Близкие типы: реалистический и предприимчивый.

Противоположный тип: артистический.

V. **Предприимчивый** – выбирает цели и задачи, которые позволяют ему проявить энергию, энтузиазм. Сочетаются импульсивность и холодный расчет. Наделен как вербальными, так и невербальными способностями, обладает интуицией и навыками эффективного межличностного взаимодействия. Интересуется различными сферами жизни и деятельности. Предпочитает работать с людьми и идеями. Самоуверен, тщеславен, склонен к авантюризму. Настойчив в достижении цели, лабилен. Типы темпераментов – холеристический и сангвиник. Люди этого типа находчивы, практичны, быстро ориентируются в сложной обстановке, склонны к самостоятельному принятию решений, социально активны, готовы рисковать, ищут острые ощущения. Любят и умеют общаться. Имеют высокий уровень притязаний. Избегают занятий, требующих усидчивости, большой и длительной концентрации внимания. Для них значимо материальное благополучие. Предпочитают деятельность, требующую энергии, организаторских способностей, связанную с руководством, управлением и влиянием на людей. Рекомендуемые профессии: руководитель, директор, судья, адвокат, брокер, предприниматель, риэлтор и др.

Близкие типы: конвенциальный и социальный.

Противоположный тип: исследовательский.

VI. **Артистический** – сложный взгляд на жизнь, гибкость и независимость в принятии решений. Часто свойственен фатализм. Очень чувствителен, не социален, оригинален. Имеет богатое воображение, склонности к творческой деятельности, обладает хорошей интуицией, независим, эмоционален. Предпочитает занятия творческого характера. Преобладают вербальные способности. Для этого типа характерны исключительные способности восприятия и моторики, высокая чувствительность всех анализаторов. Имеет высокий жизненный идеал, нетривиален. Люди этого типа оригинальны, независимы в принятии решений, редко ориентируются на социальные нормы и одобрение, обладают необычным взглядом на жизнь, гибкостью мышления, эмоциональной чувствительностью. Отношения с людьми строят, опираясь на свои ощущения, эмоции, воображение, интуицию. Они не выносят жесткой регламентации, предпочитая свободный график работы. Часто выбирают профессии, связанные с литературой, театром, кино, музыкой, изобразительным искусством (писатель, фотограф, музыкант, художник, певец, журналист, архитектор, актер, дизайнер).

Близкие типы: интеллектуальный и социальный.

Противоположный тип: конвенциальный.

Раздел 3. Муниципальная политика занятости населения

Вид задания: письменное тестирование

1. Экономически активное население включает в себя:

- а. занятых и безработных, ищущих работу;
- б. трудоспособное население в трудоспособном возрасте;
- в. занятое в производстве население

2. Что включает в себе понятие «рынок труда»?

- а. рынок сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг;
- б. совокупность экономически активного и экономически неактивного населения;



- в. систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей;
- г. продавцов и покупателей;
- д. все ответы верны.

3. На рынке труда продается

- а. рабочая сила;
- б. труд;
- в. трудовой потенциал.

4. Объектом купли-продажи на рынке труда является

- а. работодатель
- б. труд
- в. работник.

5. Основными субъектами рынка труда являются

- а. работодатели
- б. наемные работники
- в. население

6. Рынок рабочей силы – это

- а. система общественных отношений, отражающих баланс интересов между участвующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.
- б. совокупность экономических отношений между собственниками рабочей силы (свободными гражданами) и покупателями этой рабочей силы (предпринимателями).
- в. совокупность всего населения.

7. Функции рынка труда:

- а. регулирующая, социальная
- б. учетная
- в. стимулирующая
- г. только регулирующая.

8. Система социально-трудовых отношений, ограниченных рамками одного предприятия это:

- а. внешний рынок труда
- б. внутренний рынок труда
- в. региональный рынок труда

9. 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 стабильности занятости.

10. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:

- а. возможное снижение активности работников;



- б. ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
- в. потери времени ценных работников в процессе наставничества;
- г. слишком тесные взаимоотношения среди коллег;
- д. возможный конфликт интересов обучающихся и обучаемых.

11. Для первичного рынка труда характерно:

- а. льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.);
- б. слабые шансы на продвижение;
- в. жесткий график, часто неполный рабочий день;
- г. своеволие начальства;
- д. простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.

12. Для вторичного рынка труда характерно:

- а. использование прогрессивных технологий;
- б. исполнительский, рутинный характер труда;
- в. членство в профсоюзах, клубах и т.п.;
- г. соблюдение справедливости, трудовых правил;
- д. удобные дни и часы работы

13. К неформальным институтам рынка труда можно отнести:

- а. законодательные и правоохранительные органы;
- б. трудовые инспекции;
- в. центры занятости населения;
- г. профсоюзы и союзы предпринимателей;
- д. привычки и предубеждения людей.

14. Наниматель, который может быть представлен разными “фигурами” в зависимости от узаконенной структуры отношений собственности это

- а. работодатель.
- б. работодатели и наемные работники.
- в. наемные работники.
- г. население.

15. Часть населения страны в возрасте от 15 до 72 лет, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг – это

- а. экономически неактивное население.
- б. экономически активное население.
- в. трудоспособное население.

16. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок- это

- а. наемные работники.
- б. работодатели.
- в. неоплачиваемые работники семейных предприятий.
- г. работающие на индивидуальной основе.

17. Эффективная занятость:

- а. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных по-



требностей,

б. не противоречащая законодательству РФ и приносящая им, как правило, заработок, трудовой доход.

в. любая работа, обеспечивающая достойные человека условия жизни.

г. наиболее рациональное использование человеческого ресурса в соответствии с интересами человека труда.

е. право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой).

18. К «гибким» формам занятости относятся:

а. временная работа.

б. занятость неполное рабочее время.

в. разделение рабочего места.

г. Работа по совместительству.

д. самозанятость.

е. работа на дому.

ж. все перечисленное кроме «в».

з. все перечисленное.

19. Какая категория лиц из перечисленных не относится к занятым?

а. выполняли работу по найму за вознаграждение.

б. временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска и других уважительных причин.

в. отсутствовали на работе из-за участия в забастовках.

г. проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

д. лица получающие пенсии по инвалидности.

20. Основные виды занятости?

а. полная;

б. продуктивная;

в. реальная

г. рациональная

21. В государстве имеет место полная занятость населения, когда ...

а. безработица соответствует естественному уровню;

б. все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;

в. заняты все имеющиеся места;

г. отсутствует безработица.

22. К современным тенденциям изменения структуры занятости работников за рубежом не относится:

а. снижение численности аграрных работников;

б. рост численности занятых в сфере услуг;

в. рост численности занятых в отраслях материального производства;

г. уменьшение числа работников физического труда;

д. рост занятости в наукоемких отраслях.

23. Англосаксонской модели трудовых отношений свойственны следующие черты:

а. высокий уровень правовой защищенности работника;



б. затрудненный доступ на рынок труда молодежи и лиц с низкой квалификацией;
в. отраслевое (регионально-отраслевое) тарифное регулирование;
г. высокая дифференциация в оплате труда;
д. при необходимости сокращения производства персонал, как правило, не увольняется, а часть работников переводится (по соглашению с ними) на другие предприятия либо сокращается продолжительность рабочего времени.

24. Японской модели трудовых отношений не свойственны следующие черты:

а. чем дольше проработал человек в фирме, тем выше его заработная плата и размер социальных выплат;
б. развиты внутренние рынки труда: работники повышают квалификацию во внутрифирменных службах и строго по плану перемещаются на новые рабочие места;
в. широко используется опыт лиц пенсионного возраста для наставничества;
г. широко применяется повышение заработной платы на 10—20% в связи с наступлением в жизни работника значимых событий.

25. Европейской (континентальной) модели трудовых отношений свойственны следующие черты:

а. жесткие нормы трудового права, ориентированные на сохранение рабочих мест;
б. децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным;
в. коллективно-договорное регулирование главным образом на уровне фирмы, а не отрасли и региона;
г. человеку предоставляется огромная свобода выбора и на него же возлагается ответственность за неудачи;
д. для значительной части работников действует система трудовых отношений, основанных на принципах «пожизненного найма».

26. К основным проблемам российского рынка труда не относятся:

а. низкая цена труда;
б. высокие потребности населения;
в. огромное неравенство в доходах;
г. глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;
д. «утечка умов».

27. С каким утверждением по поводу заработной платы нельзя согласиться:

а. различия в заработной плате могут вызываться только рыночными факторами;
б. заработная плата работника зависит не только от его человеческого капитала, но и от того, как он его реализует;
в. на заработную плату работника может влиять оценка его личного вклада в результаты деятельности фирмы;
г. величина заработной платы во многом зависит от наличия и объема пособий, льгот, неденежных вознаграждений;
д. различия в заработной плате могут вызываться внерыночным воздействием на трудовые отношения со стороны государства, неформальных институтов, инфраструктуры рынка труда.

28. Политика занятости – это

а. совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое



развитие общества и каждого члена

б. совокупность мер прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого члена

29. К пассивным мерам государственного регулирования рынка труда не относятся ...

- а. выплаты пособий по безработице;
- б. субсидированная занятость;
- в. осуществление не денежных форм поддержки безработных.

30. Направления государственной политики занятости населения заключаются в ...

- а. развитию системы социального партнерства;
- б. стимулировании мобильности экономически активного населения;
- в. увеличении гибкости рынка труда;
- г. проведении мероприятий по сглаживанию негативных последствий безработицы.

31. К основным мероприятиям активной политики занятости относятся ...

- а. профессиональная ориентация, обучение, переподготовка ищущих работу;
- б. выплата гарантированных государственных пособий;
- в. активный поиск и подбор рабочих мест;
- г. поддержка предпринимательской инициативы;
- д. выплата доплат на иждивенцев безработного;
- е. квотирование рабочих мест для слаботзащищенных категорий граждан.

32. К функциям субъекта Федерации в содействии занятости населения

- а. разработка на основе положений государственной Программы федерального уровня и учета местных условий региональной политики занятости населения;
- б. реализация основных направлений государственной политики в области содействия занятости населения
- в. организация подготовки и переподготовки кадров
- г. установление норм социальной поддержки безработных граждан;

33. Исходя из Конституции РФ, Закона «О занятости населения в Российской Федерации», опыта рыночных преобразований, выделяют следующие принципы занятости:

- а. закрепленное в Конституции РФ, является добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду;
- б. это ответственность государства за создание условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость;
- в. учет и обеспечение долговременных национальных интересов;
- г. комплексный подход к решению проблем занятости.

34. Когда был принят Закон «О занятости в Российской Федерации»?

- а. 1989 г.
- б. 1992 г.
- в. 1993 г.



35. На чем основывается законодательство о занятости населения?

- а. на Конституции РФ;
- б. на Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- в. на федеральных законах и иных нормативно-правовых актах РФ;
- г. на законах и иных нормативно-правовых актах субъектов РФ;
- д. все ответы верны.

36. Что относится к пассивным мерам по снижению безработицы?

- а. создание служб занятости населения;
- б. организация консультаций по созданию собственного предприятия;
- в. повышение размера выплат и пособий по безработице;
- г. создание рабочих мест в общественной сфере производства.

37. Методы воздействия занятости населения:

- а. прямые;
- б. пассивные;
- в. косвенные;
- г. активные;
- д. все ответы верны.

38. Основные направления регулирования рынка труда – это

- а. социальная поддержка;
- б. регистрация безработных;
- в. развитие гибкого рынка труда, правовое обеспечение;
- г. трудоустройство, подготовка и переподготовка кадров.

39. Финансирование мероприятий государственной политики занятости осуществляется за счет ...

- а. средств Государственного фонда занятости населения РФ;
- б. средств Федерального бюджета;
- в. средств Внебюджетного социального фонда, формируемого за счет г. обязательных взносов работодателей.

40. ... - количество труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время.

- а. предложение труда;
- б. спрос на труд;
- в. конкуренция на труд.

41. Величина предложения труда и цена труда находятся в зависимости.

- а. обратной;
- б. прямой;
- в. зависимость отсутствует.

42. При росте размера заработной платы величина предложения наемного труда будет ...

- а. возрастать;
- б. снижаться;



в. останется без изменений.

43. О человеческом капитале нельзя сказать, что:

- а. он неотделим от человека;
- б. его можно, купив, приобрести в собственность;
- в. его можно увеличивать путем обучения на рабочем месте;
- г. он включает запас мотиваций и уровень потребностей человека;
- д. он подвержен физическому и моральному износу.

44. К инвестициям в человеческий капитал не относятся:

- а. расходы на образование;
- б. расходы на улучшение здоровья;
- в. расходы на миграцию;
- г. расходы на поиск работы;
- д. расходы, связанные с рождением ребенка.

45. Повышения спроса на труд можно добиться:

- а. увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии;
- б. ростом производительности труда в данной отрасли;
- в. ростом цен на ресурсозаменитель при условии, что эффект замещения превышает эффект выпуска;
- г. снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения;
- д. верно все перечисленное.

46. Закон спроса гласит:

- а. что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в прямой зависимости от его цены;
- б. что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены;
- в. что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены.

47. Закон предложения гласит:

- а. что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в прямой зависимости от его цены;
- б. что при прочих равных условиях на рынке труда монополистической конкуренции величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены;
- в. что при прочих не равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его спроса;
- г. что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости от его цены.

48. Эффект замещения это способ воздействия на величину спроса на труд, когда

- а. изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и соответственно величины издержек производства;



- б. труд, представленный определенным числом работников, заменяется какими-либо нововведениями в производстве;
- в. изменением специфики социально-экономического развития муниципального образования.

49. Численность занятых в общем объеме экономически активного населения небольшого города равна 191 тыс. 880 человек, численность безработных в городе составляет 313 тыс. 200 человек. Численность экономически неактивного населения данного города в 1,6 раза меньше численности экономически активного населения. Определите общую численность населения города, складывающуюся из суммы экономически активного и экономически неактивного населения города:

- а. 823 тыс. человек;
- б. 828 тыс. 875 человек;
- в. 315 тыс. 675 человек;
- г. 505 тыс. 080 человек;
- д. 820 тыс. 755 человек.

50 Основные функции органов местного самоуправления в области регулирования занятости населения и рынка труда являются:

- а. на основе государственной программы и основных направлений государственной и региональной политики разрабатывают муниципальную политику занятости населения, с учетом условий и специфики развития муниципального образования и положения на местном рынке;
- б. организация обмена опытом с зарубежными странами, другими субъектами Российской Федерации, внутри региона – между муниципальными образованиями;
- в. формируют (в пределах их компетенции) правовую базу программы занятости населения на уровне муниципального образования;
- г. разрабатывают муниципальные программы содействия занятости и утверждают их своими постановлениями.

51. Центры занятости населения строят свою работу на основе комплексных и целевых программ и выполняют следующие основные функции:

- а. регистрацию граждан в качестве безработных;
- б. учет и регистрацию граждан, обращающихся в центр занятости населения в целях поиска подходящей работы;
- в. предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- г. содействуют гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, информирует о положении на рынке труда;
- д. осуществляют социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
- е. экономическое стимулирование развитие малого и среднего бизнеса, индивидуальной предпринимательской деятельности, прежде всего, в регионах с напряженной ситуацией на рынке труда;

52. Биржи труда -.....

- а. наиболее известный и распространенный вид агентств в нашей стране;
- б. представляют собой специальные учреждения, осуществляющие посреднические услуги на рынке труда;



в. осуществляют коммерческий подбор кадров.

53. Инфраструктура рынка труда – это

а. специальные учреждения, осуществляющие посреднические услуги на рынке труда, то есть выступают в качестве посредников между работодателями, нуждающимися в работниках, и соискателями, ищущими работу;

б. совокупность институтов и учреждений содействия занятости, включая государственные и негосударственные структуры постоянного и временного характера, общественные и кадровые службы предприятий в единстве с нормативно-правовой базой их деятельности;

в. это часть социально-экономической политики государства, направленная на решение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства.

54. К формальным институтам рынка труда можно отнести:

а. традиции и ценности, определяющие поведение участников трудовых соглашений;

б. репутационные механизмы;

в. негосударственные структуры трудового посредничества;

г. рекомендации, репутацию;

д. трудовую дискриминацию.

55. Решение о признании гражданина безработным принимается службой занятости по месту жительства не позднее ... с момента предъявления службе занятости соответствующих документов.

а. 11 дней;

б. 1 месяца;

в. 20 дней;

г. 1 года.

56. В России в качестве мер социальной защиты населения доминирует...

а. развитие самозанятости;

б. подготовка и переподготовка кадров;

в. выплата пособия по безработице.

57. Для улучшения положения в области занятости ... является наиболее эффективной мерой регулирования рынка труда.

а. создание новых рабочих мест и содействие малому и среднему бизнесу;

б. выплата пособий по безработице;

в. увеличение количества временных рабочих мест с низкой оплатой труда.

58. При разработке направлений социальной помощи населения выделяют проблемы ...

а. молодежной безработицы,

б. регулирования интересов партнеров на рынке труда;

в. высокого уровня безработицы в отдельных регионах страны;

г. занятости лиц, освобожденных из учреждений уголовно-исправительной системы.

59. Продолжительность выплат пособия по безработице составляет ...



- а. 6 месяцев;
- б. 12 месяцев;
- в. 24 месяца
- г. 3 месяца.

60. Социальное партнерство — это

а. система взаимоотношений между работниками, работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

б. система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

в. система взаимоотношений между работниками, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

61. Общественные работы – это

а. специализированные мероприятия служб занятости, проводимые в контакте и сотрудничестве с работодателями в целях расширения возможностей трудоустройства граждан, а также содействия работодателям в подборе необходимых кадров;

б. трудовая деятельность, как правило, не требующие профессиональной предварительной подготовки работников, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки, граждан;

в. специализированные мероприятия служб занятости, проводимые в свободное от работывремя.

62. К общественным работам не относятся:

а. участие в проведении федеральных и региональных общественных кампаний (опросов);

б. сбор, заготовка ягод, грибов, лекарственных растений;

в. помощь в обслуживании больных и обслуживании детей в период каникул

г. ликвидация последствий аварий, стихийных бедствий

д. сезонная помощь при проведении сельскохозяйственных работ и заготовок сельхозпродукции;

63. Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются:

а. безработные граждане, зарегистрированные в органах службы занятости,

б. безработные граждане не получающие по различным причинам пособия по безработице, состоящие на учете в органах службы занятости свыше 6 месяцев

в. работники, высвобождающиеся в результате реорганизации предприятий

г. все перечисленное

64. Назовите стороны социального партнерства:

а. работодатель, работник в лице своего представителя;

б. работник в лице работодателя, профсоюз;

в. профсоюзы, объединения работодателей различного уровня;



- г. работодатель федерального уровня, работодатель регионального уровня, работодатель отраслевого уровня;
д. все ответы верны.

65. Как называется обучение не имеющих никакой профессии трудоспособных граждан незнакомой им профессии для последующего трудоустройства?

- а. переподготовка;
б. повышение квалификации;
в. профессиональное обучение;
г. подготовка новых работников;
д. все ответы верны.

66. В модели эффективных переговоров:

- а. решение, полученное в результате переговоров, будет лежать на кривой спроса на труд;
б. существует единственное решение вследствие переговоров между профсоюзом и работодателем;
в. решение, полученное в результате переговоров, будет лежать правее кривой спроса на труд;
г. решение, полученное в результате переговоров, будет лежать левее кривой спроса на труд;
д. стороны не придут к решению в ходе переговоров

67. Усиление своей позиции методом принуждения при переговорах между профсоюзом и работодателем заключается в:

- а. увеличении издержек оппонента при отсутствии согласия с выдвигаемыми требованиями;
б. уменьшении издержек оппонента при достижении согласия с выдвигаемыми требованиями;
в. увеличении издержек оппонента при достижении согласия с выдвигаемыми требованиями;
г. уменьшении издержек оппонента при отсутствии согласия с выдвигаемыми требованиями;
д. согласии снизить первоначально завышенные требования.

68. Специализированные мероприятия служб занятости, проводимые в контакте и сотрудничестве с работодателями в целях расширения возможностей трудоустройства граждан, а также содействия работодателям в подборе необходимых кадров – это

- а. ярмарка вакансий;
б. переподготовка;
в. повышение квалификации;
г. подготовка новых работников.

69. Наиболее эффективным направлением в активной политике занятости является ...

- а. развитие общенациональной службы занятости;
б. страхование от безработицы;
в. профессиональное консультирование.



70. Содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников осуществляет:

- а. Федеральная служба по труду и занятости;
- б. Государственная служба занятости;
- в. территориальное Управление государственной службы занятости;
- г. Министерство труда.

71. Предоставление государственной услуги работодателям в подборе необходимых работников бесплатно осуществляется:

- а. один раз;
- б. пять раз;
- в. неограниченное количество раз;
- г. по решению Центра занятости.

72. Предоставление государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы бесплатно осуществляется:

- а. один раз;
- б. пять раз;
- в. неограниченное количество раз;
- г. по решению Центра занятости.

73. Управление по урегулированию коллективных трудовых споров существует:

- а. только на федеральном уровне;
- б. в каждом субъекте Российской Федерации;
- в. в каждом федеральном округе;
- г. в каждом муниципальном образовании.

74. Урегулированию коллективных трудовых споров содействуют:

- а. федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров;
- б. органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- в. федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- г. федеральная служба по труду и занятости.

75. Контроль за прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее осуществляет:

- а. Федеральная инспекция труда;
- б. Министерство внутренних дел;
- в) Министерство обороны Российской Федерации;
- г) Федеральная служба по труду и занятости.



Вид задания: защита группового проекта по теме «Организация содействия занятости населения (на примере.....)». Данный групповой проект выполняется на примере конкретного муниципального образования без повторения в группе.

Выполнение проекта по этапам: подготовка, планирование работы, исследование (анализ информации), предложения (рекомендации), представление (защита).

Структура проекта:

Титульный лист.

Введение: цель и задачи проекта, актуальность исследования, краткое содержание разделов.

Аналитическая часть: методы исследования и их обоснование, описание хода и результатов исследования.

Проектная часть: сроки реализации проекта и общий план-график проектных мероприятий (организационных, профессиональных), конкретные разработки по каждому этапу проекта (документы, тексты публикаций, макеты и проч.).

Заключение: основные результаты проектной работы, сопоставленные с ее целью и задачами; при необходимости - перспективы развития проекта.

Список использованной литературы.

Приложения (при необходимости): исходные и /или дополнительные материалы: анкеты, графики, вспомогательные расчеты, копии документов и материалов и проч.

Оформление проектов и презентаций в соответствии с требованиями методических указаний по самостоятельной работе студентов.

Количество слайдов презентации – 10-12. Формат файла презентации MS Power Point.

Результаты выполнения группового проекта предоставляются преподавателю в печатной и электронной форме.

Типовые вопросы для промежуточной аттестации (зачет 4 / 5 / 5 семестр)

1. Население как субъект и объект общественного производства.
2. Закономерности взаимосвязанного развития населения и экономики.
3. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в современной России.
4. Определение рынка труда и его роли в системе рыночной экономики.
5. Взаимосвязь понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов».
6. Механизм функционирования рынка труда.
7. Федеральный, региональные и муниципальные рынки труда, их взаимосвязь.
8. Внешний и внутренний рынки труда — их взаимное влияние.
9. Специфика функционирования рынка труда в России.
10. Определение занятости, экономическая активность и неактивность населения.
11. Полная, рациональная и эффективная занятость, особенности их реализации в условиях различных экономических систем.
12. Виды и формы занятости.
13. Полная и эффективная занятость.
14. Показатели эффективной занятости.
15. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых.
16. Высвобождение и перераспределение занятых по видам деятельности, сферам приложения труда и отраслям народного хозяйства.
17. Возможности и методы воздействия государства на характер динамики отраслевых и территориальных пропорций занятости в России.



18. Правовые основы регулирования занятости.
19. Государственная политика занятости, ее цель и составляющие.
20. Активная и пассивная политика занятости: комплекс основных мер и принципиальные различия.
21. Формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики.
22. Функции федеральных, региональных и муниципальных органов государственной власти в сфере занятости, распределение полномочий.
23. Проблемы муниципального регулирования занятости населения.
24. Финансирование политики занятости населения в России.
25. Спрос на труд и факторы, его формирующие.
26. Предложение труда и факторы, его определяющие.
27. Учет особенностей социально-экономического развития муниципального образования в их влиянии на локальный рынок труда.
28. Службы занятости населения, их функции и структура.
29. Роль инфраструктуры рынка труда в содействии занятости.
30. Негосударственные структуры занятости.
31. Основные направления деятельности специализированных учреждений, осуществляющих посреднические функции на рынке труда.
32. Роль органов местного самоуправления в решении вопросов занятости.
33. Задачи органов местного самоуправления в решении вопросов занятости.
34. Муниципальные органы регулирования вопросов занятости и трудовых отношений, их роль и функции.
35. Социальная эффективность муниципальной политики занятости.
36. Основные приоритеты политики занятости на муниципальном уровне.
37. Формы содействия занятости населения в муниципальном образовании.
38. Организация работы с высвобожденными работниками.
39. Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан и граждан, особо нуждающихся в социальной защите.
40. Организация работы по трудоустройству военнослужащих, граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей.
41. Организация работы по профориентации и профессиональному обучению, проведение ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.
42. Организация общественных работ.
43. Оказание содействия самозанятости населения.
44. Порядок разработки муниципальных программ содействия занятости населения.
45. Механизм реализации муниципальных программ содействия занятости населения.
46. Финансирование муниципальных программ содействия занятости.
47. Оценка ожидаемых результатов от реализации программных мероприятий.
48. Система организации контроля за выполнением муниципальных программ.

Типовые практические задания для промежуточной аттестации (зачет 4 / 5 / 5 семестр)

Ситуационная задача 1

В Центр занятости населения обратился Веветоров О.С. с заявкой на работников (официантов, повара, бухгалтера) в новом открывшемся кафе, его главным критерием в



подборе работников: что бы они были местные, с высшим образованием по специальности и не кавказкой национальности.

- 1) Кем является Вегеторов О.С. с точки зрения трудовых отношений?
- 2) Какой тип социально-трудовых отношений Вегеторов О.С. предъявляет своим будущим работникам?

Ситуационная задача 2

Молодой человек 29-ти лет, проведя в учреждениях пенитенциарной системы 10 лет, вернулся домой – к пожилой матери, инвалиду I группы. Безуспешно пытается найти работу.

1. Каковы основные проблемы семьи?
2. Законодательная база, используемая специалистом социальной работы в данном случае для решения проблем членов семьи.
3. Куда может обратиться клиент?
4. Какую помощь может оказать специалист социальной работы?

Ситуационная задача 3

Женщина пятидесяти лет была уволена в связи с банкротством предприятия. После увольнения находится в депрессивном состоянии. Одна воспитывает 14-летнюю дочь (ребенок-инвалид), также с ними проживает пожилая мать (72года).

1. Определите проблемы членов семьи.
2. Законодательная база, используемая специалистом социальной работы в данном случае для решения проблемы ребенка.
3. В какие учреждения могут обратиться взрослые члены семьи для решения проблем?
4. Какие специалисты будут задействованы в решении проблем?

Ситуационная задача 4

Безработный И. обратился в центр занятости по поводу неправильного начисления ему пособия по безработице. Он утверждает, что ему начисляют пособие меньше, чем положено по законодательству. Он уже четыре месяца получает пособие по безработице и в последний месяц ему начислили пособие меньше, чем в предыдущие три месяца.

Ситуационная задача 5

Офицер вооруженных сил, был уволен с военной службы в звании капитана, в связи с сокращением офицеров в рядах вооруженных сил Российской Федерации. Его жена решила трудоустроиться муниципальное медицинское учреждение на должность соответствующую её специальности.

Имеет ли она, какие либо преимущества при трудоустройстве на работу в государственные и муниципальные унитарные предприятия? А в частные коммерческие структуры

Ситуационная задача 6

Борисов А., инвалид третьей группы, пришел для участие в конкурсе на вакантное место на предприятии ООО «Клад», численность компании порядка ста человек. Заболевание для данного вида работы не была препятствием, но Михайлову отказали в трудоустройстве, ссылаясь на его инвалидность. Как пояснил руководитель отдела кадров, компания вообще не принимает на работу инвалидов.

Какие гарантии предоставляются инвалидам, устраивающимся на работу со стороны



государства? Правомерен ли отказ компании ООО «Клад» в трудоустройстве?

Ситуационная задача 7

Мужчина (45лет) отбывал наказание в местах лишения свободы .3 года. Вернувшись домой, столкнулся с проблемой трудоустройства. Мужчина готов на любую работу.

1. Укажите нормативно-правовую базу для решения названных проблем.
2. Имеет ли мужчина право на трудоустройство?
3. Учреждения, оказывающие помощь клиенту.

7.4 Содержание занятий семинарского типа

Занятия семинарского типа – одна из форм учебных занятий, направленная на развитие самостоятельности учащихся и приобретение различных умений и навыков.

Занятие семинарского типа представляет собой комплексную форму и завершающее звено в изучении предусмотренных в рабочей программе тем дисциплины. Комплексность данной формы занятий определяется тем, что в ходе проведения занятия сочетаются выступления студентов и преподавателя; положительное толкование (рассмотрение) обсуждаемой проблемы и анализ различных, часто дискуссионных позиций; обсуждение мнений студентов и разъяснение (консультация) преподавателя; углубленное изучение теории и приобретение навыков умения ее использовать в практической работе.

Количество часов занятий семинарского типа по дисциплине определено рабочим учебным планом направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление».

Занятия семинарского типа по дисциплине «Государственная и муниципальная политика в сфере занятости» проводятся *в форме практических занятий*.

В системе подготовки практические занятия занимают большую часть времени, отводимого на самостоятельное обучение. Являясь как бы дополнением к лекционному курсу, они закладывают и формируют основы направления подготовки и компетентностного подхода заданного профиля. Содержание занятий и методика их проведения должны обеспечивать развитие творческой активности личности. Они развивают научное мышление, речь студентов, позволяют проверить их знания. Поэтому практические занятия выполняют не только познавательную и воспитательную функции, но и функцию контроля роста обучающихся как творческих личностей.

Практические занятия предполагают предварительную подготовку студентов по плану практического занятия. Готовясь к практическому занятию, студент должен ознакомиться с материалом соответствующей лекции, учебной литературы, которые по своему содержанию представляют теоретическую базу курса. Важной задачей для студентов является проработка всех вопросов не только на основе учебной литературы, но и дополнительных источников.

Тематика практических занятий

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

Практическое занятие 1.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: История развития теорий занятости

План практического занятия:



1. Классическая теория занятости
2. Неоклассическая теория
3. Кейнсианская теория занятости
4. Монетаристская теория занятости
5. Теория «полной занятости»
6. Контрактная теория
7. Концепция гибкого рынка

Контрольные вопросы и задания:

1. Назовите представителей классической теории занятости, которые заложили основу теоретического изучения проблем занятости и рынка труда во второй половине XIX - начале XX века.
2. Сформулируйте основное положение классической теории занятости этого периода.
3. Дайте сравнительную характеристику классической и неоклассической теорий занятости.
4. Назовите представителей неоклассической теории занятости.
5. Что нового в экономическую науку принесли неоклассики?
6. Раскройте основные положения Кейнсианской теории занятости.
7. Назовите представителей неконсервативной критики Кейнсианской теории занятости.
8. Обоснуйте позицию сторонников теории предложения.
9. Представителями какой теории занятости являются Дж. Стиглер, Р.Гроно, С. Липпман?
10. Каковы особенности теории регулирования рынка труда А. Пигу?
11. В чем состоит особенность мальтузианства как теории регулирования рынка труда?
12. В чем состоят особенности монетаристской школы регулирования занятости и рынка труда?
13. В чем заключается учение социологического институционализма?
14. В чем заключается преимущество междисциплинарного подхода к исследованиям рынка труда?
15. Охарактеризуйте эволюцию концепции занятости в постсоветской России.
16. В чем особенность новой концепции рынка труда периода рыночных реформ в России? Какая законодательная база ей соответствует?

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Практические занятия 2.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Темы занятий: Занятость как экономическая категория

План практического занятия:

1. Понятие занятости и экономической активности населения.
2. Виды и формы занятости.
3. Высвобождение и перераспределение занятых в отраслях народного хозяйства.

Контрольные вопросы и задания:

1. Определите сущность занятости как экономической категории.
2. Назовите основные виды общественно полезной деятельности.



3. Какие категории граждан относятся к незанятому населению?
4. В чем разница между формами и видами занятости?
5. Дайте характеристику основным формам занятости.
6. Какие формы занятости являются основополагающими в государственной политике на рынке труда?
7. Дайте понятие полной занятости.

Вопросы для обсуждения.

1. В чем сущность различных толкований (юридических, экономических, социальных) понятия «занятость населения»?
2. Каковы главные признаки занятости и ее статусы? Для кого определяется статус в занятости?
3. Дайте характеристику основным видам занятости.
4. При каких условиях в обществе может быть достигнута полная, продуктивная и свободно избранная занятость?
5. Исследуйте, как распределяются занятые граждане Вашего города (района) по отраслям и секторам экономики?

Продолжительность практических занятий по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Практическое занятие 3-4.

Вид практического занятия: устный и/или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам, решение типовых задач и тестовых заданий

Тема занятия: Понятие, виды и динамика безработицы в современном обществе. Безработные: понятие, условия признания и регистрация в службе занятости.

План практического занятия:

1. Понятие и сущность безработицы.
2. Безработица как социально-экономическое явление, учетно-статистическая категория и фактор конъюнктуры рынка труда.
3. Социально-экономические предпосылки безработицы в рыночной экономике.
4. Структура безработицы по ее причинам.
5. Структура и виды безработицы (фрикционная, структурная, технологическая, сезонная, циклическая, скрытая, институциональная, застойная, по продолжительности, региональная, по социально-демографическим группам).
6. Безработные, законодательные критерии отнесения людей к безработным.

Контрольные вопросы и задания:

1. Что такое безработица, каковы ее виды и причины возникновения?
2. Раскройте содержание и охарактеризуйте особенности циклической безработицы.
3. Что такое естественный уровень безработицы?
4. Каков уровень безработицы в России?
5. Проанализируйте социально-экономические последствия безработицы.
6. Задача 1. В стране безработных 9 млн. человек, работающих 81 млн. человек. Найти рабочую силу, уровень безработицы и уровень занятости.
7. Задача 2. В стране занятых 100 млн. человек, уровень занятости 80%. Рассчитайте численность безработных, численность рабочей силы и уровень безработицы в стране.
8. Задача 3. В городе безработных 7 тыс. человек, работающих 63 тыс. человек. Найти рабочую силу, уровень безработицы и уровень занятости.
9. Задача 4. В городе безработных 20 тыс. человек, уровень безработицы 20%.



Рассчитайте численность занятых, численность рабочей силы и уровень занятости.

10. Задача 5. Рассчитать численность экономически активного населения и уровень безработицы по району, если трудовые ресурсы 350 тыс. чел., работающие 290 тыс. чел., безработные 24 500 чел.

11. Задача 6. Проанализировать показатели безработицы по двум районам и предложить меры служб занятости по улучшению социальной обстановки. 1-й район – уровень безработицы 2,2 %, средняя продолжительность 7 месяцев, доля женщин 70 %. 2-й уровень безработицы 4,7 %, средняя продолжительность 4 месяца, доля молодежи 45 %.

12. Задача 7. Проанализировать показатели безработицы по трем районам и сделать выводы о том, в каком из них социальная обстановка более благоприятная: 1-й район: уровень безработицы 2,4%, средняя продолжительность 8 мес. 2-й район: уровень безработицы 3,5%, средняя продолжительность 5 мес. 3-й район: уровень безработицы 5,6%, средняя продолжительность 3 мес.

Тестовые задания:

1. Возникшая в результате инноваций безработица является:

- а) циклической
- б) фрикционной
- в) скрытой
- г) структурной

2. Человек, потерявший работу из-за спада в экономике увеличивает безработицу:

- а) фрикционную
- б) структурную
- в) циклическую
- г) сезонную

3. За строительством электростанций, использующих нефть в качестве источника энергии, последовало закрытие ряда угольных шахт и массовое увольнение шахтеров. Это внесло вклад в увеличение ...

- а) как фрикционной, так и циклической безработицы;
- б) фрикционной безработицы;
- в) циклической безработицы;
- г) структурной безработицы.

4. Человек считается безработным, если он

- а) не способен работать
- б) не хочет работать
- в) не может найти работу по специальности
- г) способен работать, но находится в преклонном возрасте.

5. Увеличение рабочей силы при неизменном числе занятых приведет:

- а) к росту уровня занятости
- б) к снижению уровня занятости
- в) к росту числа безработных
- г) на уровне безработицы не отразится.

6. Инженер не работал 1,5 месяца в связи с переездом в другой город. Это увеличило безработицу:

- а) циклическую
- б) фрикционную
- в) скрытую
- г) структурную

2. Человек, который надеется вскоре снова получить работу относится:

- а) к занятым



- б) не учитывается в составе рабочей силы
в) относится к безработным
г) относится к выбывшим из рабочей силы
7. Кто из указанных лиц входит в понятие рабочая сила?
а) пенсионеры
б) студенты
в) безработные
г) все выше перечисленные
8. Кто из перечисленных лиц считается безработным?
а) студент
б) человек, потерявший работу и не ищущий её
в) выпускник института, ищущий работу
г) рабочий во время отпуска
9. Увеличение рабочей силы при неизменном числе безработных приведёт:
а) к росту уровня безработицы
б) к снижению уровня безработицы
в) к снижению числа работающих
г) на уровне безработицы не отразится
10. Экономически активное население – это часть трудоспособного населения, которая:
а) работает по найму, занимается предпринимательской деятельностью, находится на государственной службе, учится и занимается домашним хозяйством;
б) равна сумме занятых и безработных;
в) равна численности трудоспособного населения за вычетом безработных;
г) равна сумме занятых и трудоспособных, но не работающих.
11. Безработные – это:
а) часть трудоспособного населения, которая остается за вычетом занятых;
б) часть экономически активного, но неработающего населения, которая остается за вычетом лиц, не намеренных работать и потому не ищущих работы;
в) часть экономически активного населения, которая остается за вычетом занятых;
г) трудоспособные физические лица, которые не работают.
12. "Если человек в трудоспособном возрасте не работает, он является безработным". Это утверждение
а) безусловно, верно;
б) безусловно, неверно;
в) верно, если этот человек не учится в общеобразовательной школе или на дневном отделении вуза;
г) верно, если этот человек активно ищет работу, зарегистрировавшись в районной службе по трудоустройству.
13. Человек, который болен и временно не работает, относится к категории:
а) фрикционно безработных;
б) скрыто безработных;
в) не включается в общую численность рабочей силы;
г) занятых.
14. Работник, уволившийся добровольно, ищущий, но еще не нашедший работу, попадает в категорию:
а) фрикционно безработных;
б) скрыто безработных;
в) структурно безработных;



г) вне рабочей силы.

15. Естественной для экономики можно признать безработицу:

- а) Фрикционную
- б) Структурную
- в) Циклическую
- г) Верны А) и В)

16. При естественной безработице

- а) циклическая безработица равна нулю
- б) реализуется потенциал экономики
- в) достигается полная занятость
- г) все ответы верны
- д) верного ответа нет

17. Большое пособие по безработице увеличивает

- а) циклическую безработицу
- б) фрикционную безработицу
- в) структурную безработицу

18. Уровень безработицы измеряется в процентах и определяется как отношение количества безработных к численности

- а) всего населения
- б) рабочей силы
- в) трудоспособного населения
- г) населения пенсионного возраста

19. Уровень безработицы обычно выше среди

- а) квалифицированной рабочей силы
- б) неквалифицированной рабочей силы
- в) молодежи
- г) верны А) и С)
- д) верны В) и С)

Домашнее задание. Подготовить тематическое сообщение на одну из предложенных тем.

Темы сообщений:

1. Принципы учета и методы оценки безработицы. Показатели безработицы. Уровень безработицы. Продолжительность безработицы.

2. Социально-экономические, психологические, соматические издержки потери от безработицы. Закон Оукена. Личные и семейные последствия. Влияние на общество.

3. Методы борьбы с безработицей.

4. Организация действующей системы выплат пособий по безработице (принципы, элементы, социальная результативность).

5. Технологии социальной работы среди безработных: выявление семей безработных, анализ их состояния, потребностей, оказание морально-психологической поддержки, оказание юридической помощи, адресной материальной помощи, содействие безработному в поиске работы и его трудоустройстве, повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки.

6. Характеристика половозрастной и социальной структуры населения России.

7. Занятость и положение инвалидов на рынке труда.

8. Причины, масштабы и уровень безработицы в России.

9. Безработица как следствие рыночного механизма занятости населения.

Продолжительность практического занятия по теме: 8 академических часов / 2 академических часа.



Практические занятия 5.

Вид практического занятия: устный и/или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Темы занятий: Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и муниципальном образовании

План практического занятия:

1. Проблемы социальной защиты в сфере занятости.
2. Проблемы трудоустройства как способа содействия занятости.
3. Проблемы, возникающие в связи с систематизацией законодательства о занятости населения.
4. Актуальные проблемы и особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.

Контрольные вопросы и задания:

1. Назовите основные проблемы трудоустройства на современном этапе.
2. Охарактеризуйте актуальные проблемы и особенности трудоустройства молодежи и подростков.
3. Какие, на Ваш взгляд, возникают трудности при организации общественных работ?
4. В чем особенности решения проблем занятости женского населения?
5. Каким образом привлечение на территорию РФ иностранной рабочей силы может решить проблемы занятости населения?
6. Назовите возможные меры предотвращения массовых увольнений работников.
7. В чем заключаются актуальные проблемы и особенности трудоустройства инвалидов?
8. По каким направлениям возможно решение проблем трудоустройства бывших военнослужащих и членов их семей?
9. Перечислите особенности трудоустройства лиц, освобожденных от уголовного наказания или вышедших из мест лишения.
10. С какими проблемами трудоустройства могут столкнуться беженцы и вынужденные переселенцы?
11. Раскройте содержание антикризисных мер, принятых Правительством РФ в связи с проблемами занятости населения в период опасности распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19?

Домашнее задание. Подготовить тематическое сообщение на одну из предложенных тем.

Темы сообщений:

1. Правовые проблемы признания и социальной поддержки безработных граждан в России.
2. Проблемы практического регулирования безработицы: динамика и структура безработицы в России.
3. Неконкурентоспособность лиц предпенсионного и пенсионного возраста.
4. Женская безработица и социальная защита.
5. Проблемы молодежной безработицы и пути их решения.
6. Проблемы занятости населения в возрасте 60+: характеристика и основные проблемы.
7. Особенности трудоустройства в современной России граждан с инвалидностью.

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.



Практическое занятие 6.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: Сравнительная характеристика занятости населения в России и за рубежом

План практического занятия:

1. Система занятости в развитых странах, ее основные проблемы и актуальные аспекты и направления ее развития.
2. Модели построения европейских систем занятости населения трудоспособного возраста.
3. Опыт развитых стран по решению проблем безработицы.
4. Отечественные и зарубежные практики занятости населения.

Контрольные вопросы и задания:

1. Какие зарубежные модели содействия занятости населения Вы знаете?
2. Дайте сравнительную характеристику моделям рынка труда: американская, японская, шведская, российская.
3. Применимы ли зарубежные модели содействия занятости на российском рынке труда?
4. Перечислите международные документы по организации занятости граждан.
5. Охарактеризуйте основные миграционные потоки на современном международном пространстве.
6. Каким образом осуществляется регулирование миграционных процессов?
7. Какие последствия вызывает мировая миграция рабочей силы.
8. Сравните структуру занятости в России и развитых странах. Проиллюстрируйте графически. Какие из этих различий вызваны специализацией стран (экономико- географическими особенностями), а какие - уровнем экономического развития?
9. Проанализируйте проблемы занятости социально-демографической группы молодежи в России и зарубежных странах.
10. Охарактеризуйте уровень развития социального партнерства в современной России и опыт зарубежных стран.
11. Проанализируйте российскую и зарубежную практику инвестирования в человеческий капитал.
12. Сопоставьте отраслевую структуру занятости и ее изменения в современной России с зарубежными странами.
13. В чем состоит проблема «утечки мозгов»? Необходимы ли государственные ограничения миграции для решения этой проблемы?

Домашнее задание. Подготовить тематическое сообщение на одну из предложенных тем.

Темы сообщений:

1. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
2. Статус безработного и особенности его определения в России и зарубежом.
3. История создания бирж труда в Европе и в России.

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Для заочной формы обучения



Продолжительность практического занятия 1 по темам История развития теорий занятости, Занятость как экономическая категория, Понятие, виды и динамика безработицы в современном обществе. Безработные: понятие, условия признания и регистрация в службе занятости, Проблемы управления занятостью населения в стране, регионе и муниципальном образовании, Сравнительная характеристика занятости населения в России и за рубежом – 2 академических часа.

Раздел 2. Управление занятостью на уровне государства

Практическое занятие 7.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: Государственная политика занятости и разграничения полномочий в сфере занятости

План практического занятия:

1. Правовые основы регулирования занятости.
2. Государственная политика занятости.
3. Формы и методы управления занятостью.
4. Финансирование политики занятости.

Контрольные вопросы и задания:

1. В чем заключается экономический смысл понятия «политика занятости населения»? Раскройте типы ее регулирования.
2. Какие основные направления государственной политики России в области содействия занятости населения вам известны?
3. Какие нормативные документы регулируют процесс государственной политики занятости?
4. Назовите и охарактеризуйте основные методы, формы государственного регулирования занятости.
5. Раскройте содержание тезиса: «Конституция РФ - правовой фундамент в области занятости».

Вопросы для обсуждения.

1. Какие методы государственного обеспечения занятости вам известны?
2. В чем смысл и содержание регулирования и организации занятости населения?
3. В чем сущность государственного регулирования занятости?
4. Каков механизм и какова эффективность мер государственного регулирования занятости населения?
5. Кто, по Вашему мнению, осуществляет контроль за исполнением законодательства о занятости, и имеют ли место его нарушения в Вашем городе (районе)? Если да, то с какой стороны: со стороны органов исполнительной власти, службы занятости, работодателей или безработных?

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Практическое занятие 8.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам, выполнение практических заданий, проведение ролевой и ситуационно-ролевых игр

Тема занятия: Основные управляющие субъекты в сфере занятости: государство, работодатель, службы занятости



План практического занятия:

1. Службы занятости населения, их функции и структура.
2. Негосударственные структуры занятости.
3. Основные направления деятельности специализированных учреждений, осуществляющих посреднические функции на рынке труда.

Контрольные вопросы и задания:

1. Какие государственные институты осуществляют регулирование занятости на рынке труда?
2. В чем состоят их функции и полномочия?
3. Какие задачи решают негосударственные структуры содействия занятости населения и каковы основные формы их работы?
4. Какие органы и структуры занимаются проблемами регулирования занятости населения в России?
5. Каково место и роль коммерческих и общественных структур в трудоустройстве населения и подборе кадров?
6. Проанализируйте особенности создания службы занятости в различные исторические этапы развития российского государства:
 - 1) Февральская революция – первые биржи труда;
 - 2) Октябрьский переворот – первый Кзот;
 - 3) «военный коммунизм» - неэкономические методы регулирования экономики и занятости;
 - 4) занятость и рынок труда при нэпе;
 - 5) занятость в 30-40 гг.
7. Почему появилась необходимость возрождения службы занятости в 90-е гг?

Вопросы для обсуждения.

1. Структура, функции и приоритетные направления деятельности органов службы занятости в муниципальных образованиях Московской области.
2. Законодательство Российской Федерации о месте и роли государственной службы занятости населения в формировании и реализации государственной политики занятости.
3. Что относится к негосударственным структурам содействия занятости населения, действующим в России?
4. Охарактеризуйте основные направления деятельности специализированных учреждений, осуществляющих посреднические функции на рынке труда на примере муниципального образования.

Практическое задание 1.

Провести профдиагностику, используя следующий инструментарий:

Методика «Профессиональная готовность»

Методика «Профессиональная готовность» определяет уровень готовности совершить адекватный профессиональный выбор.

Форма проведения: индивидуальная и групповая.

Испытуемому предлагается ряд утверждений об особенностях их представлений о мире профессий. Если они согласны с тем, что написано в утверждении, то в бланк листа ответов ставят знак «+», если не согласны – знак «-». Ответить необходимо на все вопросы. Искренность ответов даёт возможность более чётко определить те проблемы, которые следует решить для более удачного профессионального самоопределения.

Опросник

1. Я отношусь к тем людям, которые выбирают не конкретную профессию, а уровень образования.
2. Я не принимаю серьёзных решений мгновенно.



3. Когда мне нужно решиться на какое-то важное дело, я самым серьёзным образом оцениваю свои способности.
4. Я знаю, в каких условиях я буду работать.
5. Я анализирую своё прошлое.
6. Я тяжело переношу неудачи в жизни.
7. Я знаю обязанности, которые я буду выполнять на работе.
8. Меня обязательно будут уважать за мои знания и опыт.
9. Я ищу в прошлом истоки того, что со мной происходит в настоящем.
10. Мне не нравится, что поиск дела по душе требует больших усилий.
11. Все мои действия подчинены определённым целям.
12. У меня вошло в привычку думать о том, что со мной происходило раньше.
13. По моему мнению, знание будущей работы до мельчайших подробностей не гарантирует от разочарований.
14. Я приложу все усилия, чтобы иметь высокие знания и навыки хотя бы в одной области (практической или теоретической).
15. У меня стало привычкой анализировать важные события моей жизни
16. Я ничего не делаю без причины.
17. Меня вполне устраивает моя пассивность.
18. Я задумываюсь о том, что меня ждёт в будущем.
19. Я предпочитаю спокойную, малоответственную работу.
20. Я отношусь к тем людям, которые поступают необдуманно.
21. Я буду менять места работы до тех пор, пока не найду то, что мне нужно.
22. Первая же крупная неудача может «выбить меня из седла».
23. Я не задумываюсь о своём будущем.
24. Я не выберу работу, требующую большой отдачи.
25. Я знаю самого себя.
26. Я буду добиваться своего, даже если это вызовет недовольство родных и близких.
27. Чем больше профессий я знаю, тем легче мне будет выбирать.
28. Мне не нравится быть самостоятельным.
29. Я не собираюсь заранее планировать уровень образования, который я хотел бы получить.
30. Меня страшат ситуации, в которых я должен сам принимать решения.
31. Я не жалею времени на обдумывание вариантов сложных математических задач.
32. Когда меня постигают неудачи, я начинаю думать, что ни на что не способен.
33. Я не представляю себя работником, решающим производственные и личные проблемы, связанные с производством.
34. Я вряд ли смог бы выполнить производственные задания без помощи руководителя.
35. Мне трудно узнать о перспективах, которые даёт та или иная профессия.
36. Я считаю, что интуиция основана на знании.
37. Чтение справочников о профессиях ничего мне не даёт.
38. У меня нет устойчивых взглядов на моё профессиональное будущее.
39. В моей жизни мало успехов.
40. Я стремлюсь целенаправленно узнавать о профессиях, учебных заведениях и местах работы.
41. Я очень беспокоюсь, смогу ли я справиться с трудностями, а может, и неудачами в своей профессиональной жизни.
42. Я признаю только обдуманный риск.



43. Многие мои планы срываются из-за моей неуверенности в себе.
44. Я отношусь к тем людям, которые живут настоящим.
45. Я с детства привык доводить начатое до конца.
46. Я боюсь делать важные шаги в своей жизни.
47. Я знаю, что мне интересно.
48. Было время, когда я строил образ «идеальной профессии» без конкретного названия.
49. Когда я иду на компромисс, у меня портится настроение.
50. Я готов приложить много усилий, чтобы добиться того, что мне нужно.
51. Я знаю, чего я добьюсь в жизни.
52. Я могу назвать профессии, которые интересовали меня в детстве.
53. Я мало задумываюсь о своей жизни.
54. Я не могу определить своего отношения к тому, что мне необходимо принимать решения.
55. В оценке профессий эмоции для меня играют большую роль.
56. Если я чего-то очень захочу, я преодолею любые препятствия.
57. У меня нет определённых требований к будущему.
58. При принятии решений я полагаюсь на интуицию.
59. Мне не нравится, когда от меня требуют инициативы и активности.
60. Я знаю, что у меня есть такие черты характера, которые совершенно необходимы для моей профессии.
61. Я – соломинка, влекомая течением жизни.
62. Когда я думаю о том, что мне нужно выбирать профессию и место работы (учёбы), у меня портится настроение.
63. При выборе из двух или нескольких возможностей я полагаюсь на ту, которая внешне более привлекательна.
64. Своим поведением в настоящем я строю фундамент для будущего.
65. Если что-то помешает мне получить выбранную профессию, я легко поменяю её на другую.
66. Я никогда не задумываюсь, по каким законам устроен мир профессий.
67. Я считаю, что люди, которые много достигли в жизни, знали, почему они поступали так, а не иначе.
68. Практическая работа (в кружках, на УПК, практике) очень помогла мне в понимании мира профессий
69. Я с трудом уживаюсь с другими людьми.
70. Я сознательно стремлюсь к достижению намеченных целей.
71. Любой совет, данный мне со стороны, может поколебать мой выбор профессии
72. Я знаю, что для меня в жизни важно.
73. Я не доверяю тому, что написано в книгах о профессиях.
74. Я планирую свою жизнь хотя бы на неделю вперёд.
75. Я знаю, почему я выбрал именно эту профессию.
76. Лучший способ познакомиться с профессией – поговорить с тем, кто по ней работает.
77. Мне не нравится, когда много думают о будущем.
78. В учебном заведении я получу все необходимые знания и больше никогда учиться не буду.
79. Я знаю область, в которой я добьюсь больших успехов, чем в других.
80. Заранее известных способов изучения мира профессий не существует.
81. Мне не нравится, когда много рассуждают о том, кем быть.



82. Мне трудно спланировать свою жизнь даже на неделю вперед.
83. Я считаю, что в обществе все равны по своему положению.
84. Большинство сведений о профессиях я воспринимаю как ненужные.
85. Фактически я выбрал (выбираю) учебное заведение, не думая, где я буду работать после его окончания.
86. Мне всё равно, будут ли уважать меня на работе как профессионала.
87. В своих поступках я всегда опираюсь на проверенные сведения.
88. Всё, что со мной происходит, - дело случая.
89. Мне не хочется брать на себя ответственность за выбор профессии.
90. В важных решениях я не иду на компромиссы.
91. Я не доверяю рекламе профессий.
92. Я не понимаю причин многих моих поступков.
93. Мои самооценки совпадают с тем, как оценивают меня друзья.
94. Я не понимаю самого себя.
95. Я начинаю нервничать, когда задумываюсь о том, что меня ожидает.
96. Мой опыт показывает, что от анализа своих мыслей и переживаний пользы мало.
97. Я не знаю, как осуществить свой профессиональный выбор.
98. Я могу отказаться от многого, сейчас ценного для меня, ради перспективных профессиональных целей
99. Я представляю, каким я буду через 10 лет.

Ключ Автономность (А)

№	8	14	19	24	30	34	45	50	53	57
Знак	+	+	-	-	-	-	+	+	-	-
№	61	65	71	75	78	83	86	92	94	96
Знак	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Информированность (И)

№	1	4	7	13	21	27	35	37	40
Знак	+	+	+	-	+	+	-	-	+
№	48	66	68	73	76	80	84	91	
Знак	+	-	+	-	-	-	-	-	

Принятие решений (Р)

№	2	3	11	16	20	25	31	36	42	47
Знак	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+
№	51	56	58	63	67	72	79	87	90	93
Знак	+	+	-	-	+	+	+	+	+	+

Планирование (П)

№	5	9	12	15	18	23	29	38	44	52
Знак	+	+	+	+	+	-	-	-	-	+
№	60	64	70	74	82	85	88	97	98	99
Знак	+	+	+	+	-	-	-	-	+	+

Эмоциональное отношение (Э)

№	6	10	17	22	26	28	32	33	39	41	43
Знак	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-



№	46	49	54	55	59	62	69	77	81	89	95
Знак	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Составить план-конспект профориентационной беседы с клиентом службы занятости населения (любая категория безработных по выбору: студенты, женщины, лица предпенсионного возраста, инвалиды) с последующими рекомендациями о трудоустройстве.

Ролевая игра «Собеседование».

Разделитесь на пары и смоделируйте ситуацию собеседования, ответив на типичные вопросы, задаваемые на собеседовании.

- Расскажите немного о себе
- Почему Вы хотите работать у нас?
- Выполнили ли Вы подобную работу ранее?
- Какого типа работу Вы больше всего любите\не любите делать?
- Каковы Ваши сильные стороны?
- В чем Ваши слабые стороны?
- Что для Вас важнее: зарплата или характер работы?
- На какую зарплату Вы рассчитываете?
- Есть ли у Вас вопросы по поводу будущей работы?
- Каковы Ваши интересы вне работы?
- Каково состояние Вашего здоровья?
- Когда Вы можете приступить к работе

Составьте правила поведения на собеседовании при трудоустройстве.

Ситуационно-ролевая игра «Интервью»

Цель и задачи игры: развитие у студентов навыков прохождения интервью, формирование умения вести деловую беседу, снятие «стресса собеседования» путем проигрывания ситуации интервью.

Роли для участия в игре

1. Работодатель. Один или несколько человек, представляющих определенную организацию и принимающих решение о приеме на работу. Это могут быть генеральный директор, менеджер по персоналу, начальник подразделения и т.п.

2. Соискатель. Один или несколько (в случаях группового интервью – до 4 человек, претендующих на конкретную должность в данной организации).

3. Группа экспертов (неограниченное количество человек). Эксперты следят за ходом интервью, оценивают поведение, вопросы и ответы непосредственных участников интервью. Порядок проведения игры

1. Подготовительный этап. За неделю до проведения занятия студенты получают задания для самостоятельной подготовки к ситуационно-ролевой игре.

1. Определяется организация (частная или государственная, российская, совместная или иностранная, размеры организации и т.д.).

2. Оговариваются вакантная должность и требования к претенденту (предполагаемые должностные обязанности, предполагаемый уровень заработной платы), а также тип интервью (отборочное, свободное, панельное, групповое, стрессовое).

3. Распределяются роли.

4. «Работодатели» должны заранее наметить вопросы интервью и задания.

5. «Соискателям» предлагается подготовить резюме, а также подготовиться к интервью (продумать ответы на предполагаемые вопросы, составить список вопросов, которые



хотелось бы задать работодателю и т.д.).

II. Проведение ситуационно-ролевой игры.

1. Организация пространства. «Работодатель(и)» сидят за столом, лицом или в профиль к основной аудитории. «Соискатель(и)» – на стульях, лицом к работодателю, в профиль к основной аудитории.

2. Последовательность действий. «Соискатель» входит в помещение. Обмен приветствиями и взаимное представление. «Работодатели» задают вопросы, выслушивают ответы «соискателя». «Соискателю» могут предлагаться различные задания. «Соискатель» задает «работодателям» заготовленные заранее и возникшие по ходу интервью вопросы. «Работодатель» и «соискатель» благодарят друг друга, обмениваются планами по дальнейшему взаимодействию. «Работодатели» совещаются и принимают предварительное решение по поводу предпочтительной кандидатуры.

III. Подведение итогов и анализ поведения участников игры.

1. Участники интервью рассказывают о своих впечатлениях от поведения в роли «соискателя».

2. «Работодателям» задается вопрос о том, по каким критериям выбирался «успешный» кандидат, что в поведении кандидатов производило наиболее благоприятное впечатление, а что заставляло сомневаться в их пригодности.

3. Заслушиваются высказывания экспертов по поводу процесса интервью, а также действий и поведения непосредственных участников. Эксперты обращают внимание не только на вербальную, но и на невербальную составляющую общения.

4. Вопросы к «Соискателям»

5. Проводится общее обсуждение игры и подведение итогов. При подведении итогов обращается внимание на следующие характеристики:

- Соответствие внешнего вида и поведения. Одежда, манера говорить и держаться должны соответствовать ситуации делового общения. Возможные ошибки: использование в речи жаргонных слов и выражений, развязные манеры, фамильярное обращение.

- Уровень речевой культуры. Речь должна быть грамотной, с соблюдением норм вежливости и делового этикета. Важно правильное построение фраз. Возможные ошибки: употребление слов-паразитов, неграмотное построение фраз, использование сленга и т.п.

- Конгруэнтность общения. Поза и жесты должны подтверждать, а не опровергать вербальное сообщение. Возможные ошибки: закрытая поза, жесты неуверенности или неискренности и т. д.

- Компетентность и эффективность используемых вопросов. Вопросы должны быть направлены на раскрытие сильных и слабых сторон соискателя как специалиста. Возможные ошибки: вопросы подбираются случайно; вопросы касаются качеств соискателя, не имеющих значения для выполнения предполагаемых обязанностей; вопросы содержат встроенный «ответ» (давление на соискателя).

- Корректность в выборе тем и формулировке вопросов. Возможные ошибки: работодатель предлагает соискателю вопросы, являющиеся вмешательством в личную жизнь (о семейном положении, о планах на рождение ребенка и т.п.).

- Получение полной и объективной информации о соискателе с точки зрения тех сторон его личности, которые будут актуальны при его работе на предполагаемой должности в предполагаемом коллективе.

- Навыки эффективной самопрезентации. «Соискатель» должен уметь «подать себя», произвести нужное впечатление. Возможные ошибки: чрезмерная застенчивость или, наоборот, излишняя раскованность в поведении.

- Убедительность приводимых доводов – насколько «соискатель» умеет обосновать



свои требования, подтвердить собственную компетентность и соответствие должности и т.п. Возможные ошибки: заниженная или чрезмерно завышенная самооценка, неумение аргументировать, неуверенность, нечеткость запросов, колебания, неустойчивость позиции.

Ситуационно-ролевая игра «Приём на работу»

Цель: Провести деловые беседы с кандидатами на должность на конкурсной основе. Определить соответствие требованиям должности, выявить лучшего претендента.

Подготовка к игре Эта ситуация требует одного человека для исполнения роли менеджера по персоналу юридической фирмы «ВЕРДИКТ» (название условное) и двух или трех человек для исполнения ролей претендентов на должность.

Последовательность проведения деловой беседы с каждым кандидатом будет определяться по жребию.

Менеджер по персоналу должен:

Ознакомиться с теоретической частью подготовки бесед такого рода, понять их специфику.

Придумать название вакансии, например, «юрисконсульт» или «адвокат» и т.п.

Составить личностную спецификацию для вакантной должности. Должность. Характеристики. Критерии оценивания претендента – основные, желаемые, противопоказания. Физический облик (возраст, пол, здоровье, внешний вид). Достижения: образование квалификация, опыт, интеллект (ум, смекалка, память, культура речи, логика мышления, четкое выражение мысли - вербализация). Специальные способности: организаторские коммуникативные лидерские (харизма) способность к развитию адаптивность. Интересы (хобби).

Черты характера: деловые личностные. Внешние условия (домашние, социально-бытовые, финансовые, возможность командировок и т.п.)

Примечание. Личностная спецификация заполняется играющими на ту должность, по которой объявлен конкурс. Самый лучший вариант - разработка личностной спецификации в виде домашнего задания, другой вариант - после определения вакансии попросить каждую группу в течение 15 минут перед ролевым общением разработать личностную спецификацию.

Определить функциональное содержание труда специалиста.

Продумать организацию пространственной среды для проведения беседы.

Подготовить вопросы для сбора информации о претендентах.

Претенденты на должность должны:

а) ознакомиться с функциональным содержанием труда специалиста, на чью должность объявлена вакансия;

б) выяснить требования, которые предъявляются такому специалисту;

в) составить резюме (профессиональное или автобиографическое, а для победы на конкурсе и аналитическое, то есть сделать анализ своего профессионального пути: намерения и результаты, достижения и неудачи, причины потерь, потенциал для успеха, уроки, которые извлекли);

г) продумать ответы на вопросы, которые могут быть заданы;

д) подготовить не менее 5 вопросов, которые может задать работодателю претендент;

е) отработать версию самопрезентации — для формирования приятного первого впечатления.

Примечание. Подготовка к ролевой игре идет одновременно у всех ее участников: менеджер по персоналу определяет все необходимые требования к кандидату (причем



можно организовать «службу кадров», которая будет помогать менеджеру по персоналу, или при использовании группового интервью в эту группу могут войти еще два человека); претенденты на должность - у них подготовка к игре индивидуальная, так как наем осуществляется на конкурсной основе; «компетентные Судьи» - остальные участники, разрабатывающие критерии оценивания деловой беседы.

Подготовка к ролевому взаимодействию, в зависимости от состава группы и ее компетентности, от 15 до 30 минут. «Компетентные судьи»:

а) определяют свой вариант требований к должности, разрабатывают «актуальный образ» юриста;

б) продумывают критерии оценивания: —беседы (ролевого взаимодействия); —исполнения ролей; —коммуникативной компетентности всех участников игрового комплекса.

Примечание. Группа «компетентные судьи» может также работать мелкогрупповым способом, распределив «сферу» оценивания, например: одна подгруппа оценивает беседу, другая - профессиональную компетентность участников, третья - психолого-педагогическую компетентность.

Таким образом можно задействовать большинство участников занятий.

Время на подготовку системы оценивания такое же, как у участников ролевого взаимодействия.

Руководитель игры помогает всем, кто нуждается в консультировании, и в конце игры подводит итоги.

Процедура игрового взаимодействия

- Все занимают свои рабочие места в соответствии с предписанной ролью.

- Участникам конкурса предлагается вытянуть жребий: кто в какой последовательности участвует в собеседовании.

- Определяется регламент проведения беседы (10-15 мин.).

Свободные претенденты заполняют опросники с тестами на выявление тех или иных личностных и профессионально-деловых характеристик (материалы тестирования и резюме «обрабатывает» служба кадров).

Проводится собеседование. Желательно всю беседу записать на видеопленку. Это позволит «проверить» критические замечания «компетентных судей» и удостовериться в их справедливости. После завершения бесед со всеми претендентами проводится совещание со службой кадров по принятию решения.

Анализ проведенной игры:

- выступление группы «компетентные судьи» по всем участникам ролевого общения;

- подведение итогов организатором занятия, который оценивает весь замысел и всех участников.

Для завершения игры можно составить «Памятку менеджеру по персоналу» - как проводить деловую беседу «Наем».

Примечание. Если группа маленькая, тогда такая служба не предусматривается и руководитель - менеджер по персоналу - сам принимает решение о найме, да и число претендентов может быть уменьшено до двух.

Примерные вопросы для собеседования:

•Каковы ваши личные цели, и какие шаги вы предпримете, чтобы их достичь?

•Почему вы хотите работать именно в этой фирме, в этой должности?

•Что вы считаете наиболее существенным достижением вашей жизни в последние годы?

•Сколько часов в день вы можете энергично работать?



- Что вы знаете о нашей компании, как бы вы ее оценили?
- Можете ли вы быть требовательным к вашим подчиненным?
- Что вы думаете о клиентах? Назовите пять основных характеристик, присущих типичному клиенту.
- Что лучше всего квалифицирует вас как достойного кандидата на имеющуюся вакансию?
- Как бы вы описали себя с помощью 3-5 прилагательных?
- Как скоро вы начнете вносить существенный вклад в развитие организации?
- Как вы поступите, если обнаружите, что коллега фальсифицирует записи отчетности, в том числе расходов?
- Назовите три ситуации, в которых вам не удалось добиться успеха, и обоснуйте причины.
- Какая вакансия из существующих для вас наиболее интересна, по чему?
- Как бы вы структурировали или организовали работу вашего отдела?
- Как бы вы организовали первичные внутренние и внешние каналы коммуникации?
- Что бы вы хотели сообщить о себе? •Критиковали ли вас за последние годы и если да, то почему?
- Какую зарплату вы хотели бы получать?
- Как вы поддерживаете уровень своей профессиональной компетентности?
- Какие ваши самые сильные и слабые стороны?
- Каков ваш потенциал для работы?
- Если мы вас возьмем, то как долго вы хотите поработать в нашей компании?
- Вы предпочитаете работу индивидуальную или в команде? Участвуете ли вы в общественной жизни и если да, то каким образом?
- Чем вы гордитесь?
- Насколько вы агрессивны, лояльны, терпимы?
- Что для вас в жизни самое главное?
- Какими нравственными ценностями при принятии решений вы руководствуетесь?
- У вас есть проблемы с налоговой инспекцией?
- Являются ли для вас деньги сильным стимулом?

Продолжительность практического занятия по теме: 6 академических часов / 1 академический час.

Практическое занятие 9.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: Государственные услуги, оказываемые населению в сфере занятости

План практического занятия:

1. Реестр государственных услуг, оказываемых Центрами занятости населения
2. Профессиональный стандарт "Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения".

Контрольные вопросы и задания:

1. Раскройте механизм содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников.
2. С помощью каких инструментов происходит информирование граждан о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации.
3. Опишите организацию ярмарок вакансий Центрами занятости населения.
4. С какой целью осуществляется организация профессиональной ориентации граждан?



5. Охарактеризуйте систему профессионального обучения безработных граждан: организация обучения, основания направления на обучение, его вид и формы.

6. Опишите значимость предоставления услуги по психологической поддержке безработных граждан.

7. Назовите основные направления проведения оплачиваемых общественных работ.

8. Какими нормами трудового законодательства регулируется организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время?

9. Раскройте понятие «самозанятость граждан».

10. Перечислите особенности организации содействия занятости инвалидов.

11. Каким профессиональными и личностными качествами должен обладать специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения?

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Практическое занятие 10.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам, решение ситуационных задач

Тема занятия: Социальные гарантии и компенсации государства безработным гражданам

План практического занятия:

1. Социальные гарантии государства безработным гражданам.

2. Осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

3. Пособие по безработице: размер, порядок и продолжительность выплаты.

Контрольные вопросы и задания:

1. Что такое пособие по безработице?

2. Каковы размер пособия по безработице, порядок и продолжительность выплаты?

3. В каких случаях выплата пособия приостанавливается, временно не производится?

4. Укажите основания прекращения выплаты пособия.

5. Расскажите о таких средствах социальной поддержки безработных, как материальная (или иная) помощь и общественные работы.

6. Расскажите о стипендии как форме социальной поддержки безработных.

7. Назовите условия выплаты пенсии, назначенной по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на установление страховой пенсии по старости, в том числе досрочно назначаемой страховой пенсии по старости.

Ситуационная задача 1. Свиридова 13 лет проработала на кондитерской фабрике по трудовому договору. 28 сентября 2015 г. она была уволена по сокращению штатов. Она обратилась в службу занятости в целях трудоустройства и была зарегистрирована в качестве безработной.

Имеет ли она право на пособие по безработице? Из каких источников финансируется его выплата и как устанавливается размер пособия?

Ситуационная задача 2.

Магомедов был зарегистрирован в качестве безработного. Его заработок за послед-



ние 3 месяца работы составлял 14.800 рублей. Магомедову 37 лет, общий трудовой стаж – 19 лет, непосредственно перед обращением в службу занятости работал непрерывно в течение 5 лет. Он имеет двоих детей, 8 и 11 лет.

Определите размер пособия по безработице. В течение, какого периода времени Магомедов будет получать пособие по безработице?

Ситуационная задача 3.

Антонова была зарегистрирована в Центре занятости в качестве безработной и получила пособие. По истечению 12 месяцев в марте 2016 года выплату пособия по безработице прекратили. Других источников дохода она не имеет.

Законны ли действия службы занятости? Как поступить Антоновой?

Ситуационная задача 4.

Ивиков работал менеджером торговой фирмы. 5 апреля 2016 года его уволили в связи с истечением срока трудового договора, Ивикову 53 года. В течение недели после увольнения он обратился в Центр занятости в целях поиска работы и представил необходимые документы. В установленный законом срок служба занятости не смогла предложить ему подходящей работы.

Какая работа считается подходящей? С какого момента Ивиков должен быть признан безработным? В течение, какого срока ему будут выплачивать пособия по безработице?

Ситуационная задача 5.

Комаров явился на перерегистрацию в органы службы занятости в состоянии алкогольного опьянения. Какие последствия повлекут данные действия?

Ситуационная задача 6.

В связи с ликвидацией предприятия, был уволен Карпов в возрасте 58 лет. Проживает в Москве. Общий трудовой стаж его работы составлял 40 лет. Орган службы занятости отказался выплачивать Карпову пособие по безработице, ссылаясь на то, что он может получить досрочную пенсию по старости.

Правомерен ли отказ в выплате пособия по безработице?

В течение, какого срока Карпов сможет получать пособие, если он откажется от получения досрочной пенсии? Изменится ли ситуация, если Карпов будет проживать в Архангельске?

Ситуационная задача 7.

Жариков был признан безработным и получил пособие. 21 мая 2015 года ему дали направление на работу. 4 июня он пришёл на очередную перерегистрацию в качестве безработного и объяснил, что не смог явиться на переговоры о трудоустройстве, так как плохо себя чувствовал. К врачу он не обращался, потому что не хотел оформлять больничный и был уверен, что скоро поправится. Служба занятости сократила на 25% размер пособия по безработице.

Законно ли решение службы занятости о сокращении размера пособия?

Ситуационная задача 8.

Абрикосов был уволен с работы по состоянию здоровья. Ему была установлена III группа инвалидности и дана трудовая рекомендация. Он обратился в центр занятости в целях поиска работы, но ему было отказано в регистрации.



Законно ли это? Где может быть обжаловано решение службы занятости?

Ситуационная задача 9.

Пушкин обратился в Центр занятости для регистрации в качестве безработного. Пушкин был уволен с предыдущего места работы в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии и затем 18 месяцев не пытался искать работу. Среднемесячная заработная плата Пушкина составила 34700 руб.

В Центре занятости ему было назначено пособие по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице. Пушкин решил оспорить данное решение и обратился в суд.

Какое решение вынесет суд? Рассмотрите процедуру признания Пушкина безработным.

Ситуационная задача 10.

Гражданка Скороходова была направлена на получение профессиональной подготовки органами службы занятости в Колледж Связи и Информатики. После нескольких месяцев обучения, сопровождающихся выплатой стипендии, она решила, что занятия ей в тягость и стала регулярно прогуливать занятия. В день очередной выплаты стипендии Скороходовой стипендию не выплатили.

Правомерны ли действия органов службы занятости?

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Для заочной формы обучения

Продолжительность практических занятий 2-3 по темам Государственная политика занятости и разграничения полномочий в сфере занятости, Основные управляющие субъекты в сфере занятости: государство, работодатель, службы занятости, Государственные услуги, оказываемые населению в сфере занятости, Социальные гарантии и компенсации государства безработным гражданам – 4 академических часа.

Раздел 3. Муниципальная политика занятости населения

Практическое занятие 11.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: Формирование рынка труда на муниципальном уровне

План практического занятия:

1. Спрос на труд и факторы, его формирующие.
2. Предложение труда и факторы, его определяющие.
3. Влияние особенностей социально-экономического развития муниципального образования на формирование рынка труда.

Контрольные вопросы:

1. Опишите элементы механизма рынка труда.
2. Что лежит в основе простой модели спроса на труд?
3. Из каких предпосылок исходит простая модель предложения труда?
4. Какие факторы формируют спрос на труд? Как отражается на их составе специфика социально-экономического развития муниципального образования?
5. Влияет ли уровень и специфика социально-экономического развития муниципального образования на соотношение спроса и предложения на рынке труда?

Вопросы для обсуждения.

1. Какое соотношение между спросом и предложением на рынке труда характерно



для Вашего города (района)?

2. Какие факторы, формирующие предложение труда, наиболее явно проявляются в Вашем городе (районе)?

3. Выделите составные части рынка труда.

4. Что отражает эластичность спроса на труд по заработной плате?

5. Какие факторы формируют предложение труда труд? Как отражается на их составе специфика социально-экономического развития муниципального образования?

6. Охарактеризуйте эффекты дохода и замещения. При каком условии имеет место чистый эффект замещения?

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Практическое занятие 12.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: Роль и задачи органов местного самоуправления в сфере занятости

План практического занятия:

1. Роль органов местного самоуправления в решении вопросов занятости.

2. Муниципальные органы регулирования занятости, их роль и функции.

3. Муниципальная политика занятости, ее приоритеты.

4. Формы содействия занятости населения в муниципальном образовании

Контрольные вопросы и задания:

1. В чем заключается роль органов местного самоуправления в решении вопросов занятости?

2. Как реализуется социальное партнерство на муниципальном уровне?

3. Какова роль социального партнерства в регулировании вопросов занятости и социально-трудовых отношений?

4. Какие органы местного самоуправления занимаются разработкой муниципальной политики занятости?

5. Опишите цель и задачи муниципальной политики занятости.

6. Сформулируйте основные приоритеты политики занятости на муниципальном уровне.

7. Как определяется социальная эффективность муниципальной политики занятости?

8. Каков порядок организации общественных работ?

9. Опишите задачи и функции муниципального бизнес-инкубатора.

Вопросы для обсуждения.

1. Сформулируйте основные направления муниципальной политики занятости в вашем городе (районе).

2. Какие органы местного самоуправления занимаются регулированием вопросов занятости на муниципальном уровне?

3. Сформулируйте функции органов местного самоуправления при решении вопросов занятости.

4. Какие функции выполняют в содействии занятости Агентства по развитию предпринимательства?

5. Сформулируйте основные цели создания бизнес-инкубаторов.

6. Какие организации, помимо основных участников социального партнерства, принимают участие в разработке и реализации муниципальной политики занятости?

7. В чем заключается роль содействия самозанятости населения в реализации му-



ниципальной политики занятости?

Продолжительность практического занятия по теме: 4 академических часа / 1 академический час.

Практическое занятие 13.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: Направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики занятости

План практического занятия

1. Организация работы с высвобожденными работниками.
2. Организация трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите.
3. Оказание содействия самозанятости населения.

Контрольные вопросы и задания:

1. Кого можно считать высвобожденным работником?
2. Как осуществляется взаимодействие органов занятости с высвобожденными работниками?
3. Опишите порядок взаимодействия органов занятости с работодателями.
4. Формы работы органов занятости с гражданами различных категорий.
5. Какие виды работ применяются для организации временного трудоустройства несовершеннолетних граждан?
6. Как осуществляется взаимодействие органов занятости с гражданами, особо нуждающимися в социальной защите?
7. Что представляют собой дифференцированные квоты для граждан, особо нуждающихся в социальной защите?

Вопросы для обсуждения.

1. Как определяются приоритетные направления работы органов службы занятости?
2. Какие направления работы органов службы занятости являются приоритетными для муниципальных образований?
3. Каков порядок регистрации высвобожденных работников в государственных органах занятости?
4. Какова роль информационных технологий в деятельности органов занятости.
5. В чем состоит помощь безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице?
6. В каких случаях выплата пособия по безработице прекращается, а безработный снимается с учета?
7. Считаете ли Вы нормативно закреплённый перечень граждан, особо нуждающихся в социальной защите, полным?
8. Какие категории граждан Вы включили бы в него дополнительно?

Продолжительность практического занятия по теме: 2 академических часа / 1 академический час.

Практическое занятие 14.

Вид практического занятия: устный и\или письменный экспресс- опрос по контрольным вопросам

Тема занятия: Программный механизм регулирования занятости на муниципальном уровне



План практического занятия

1. Порядок разработки и механизм реализации муниципальных программ содействия занятости населения.
2. Финансирование муниципальных программ содействия занятости населения.
3. Оценка и контроль реализации муниципальных программ содействия занятости населения.

Контрольные вопросы и задания:

1. Каково содержание муниципальной программы содействия занятости, ее цели и приоритетные направления?
2. Виды целевых программ и их многоуровневый характер. Различия между территориальными и отраслевыми программами содействия занятости населения.
3. Технология и этапы разработки муниципальных программ.
4. Что представляет собой система программных мероприятий, какова система их финансирования?
5. Как регулируется ответственность за выполнение отдельных мероприятий?

Вопросы для обсуждения.

1. Как реализуются отдельные мероприятия программ содействия занятости населения Вашего города (района)?
2. В каких статьях Федерального Закона «О занятости населения в Российской Федерации» предусмотрена разработка и реализация программ занятости?
3. Какова структура программы содействия занятости, ее цели и приоритетные направления?
4. Назовите известные Вам виды целевых муниципальных программ. Опишите их многоуровневый характер.
5. Что представляет собой система программных мероприятий, какова система их финансирования?
6. Каким образом осуществляется оценка эффективности активных программ содействия занятости?
7. Объясните особенности реализации специальных программ содействия занятости:

- 1) «Организация общественных работ»;
- 2) «Временная занятость несовершеннолетних граждан»;
- 3) «Молодежная практика»;
- 4) «Клуб ищущих работу»;
- 5) курсы «Новый старт»;
- 6) содействие в организации рабочих мест;
- 7) поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости;
- 8) квотирование рабочих мест;
- 9) профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения;
- 10) профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.

Домашнее задание. Проведите сравнительный анализ муниципальных целевых программ в сфере содействия занятости населения на примере 3-4 конкретных муниципальных образований различных типов.

Продолжительность практического занятия по теме: 2 академических часа / 1 академический час.

Для заочной формы обучения

Продолжительность практических занятий 4-5 по темам Формирование рынка труда на муниципальном уровне, Роль и задачи органов местного самоуправления в сфере



занятости, Направления деятельности органов местного самоуправления по реализации государственной политики занятости, Программный механизм регулирования занятости на муниципальном уровне – 4 академических часа.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

8.1. Основная литература

1. Акмалова, А.А. Система государственного и муниципального управления : учебник / А.А. Акмалова, В.М. Капицын. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 414 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/981344. - ISBN 978-5-16-014417-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981344>

2. Рынок труда : учебно-практическое пособие / авт.-сост. Т. Ю. Калошина, А. В. Черепанов ; Новосиб. гос. аграр. ун-т, Фак. экономики и управления. - Новосибирск : ИЦ НГА «Золотой колос», 2019. - 265 с. <https://znanium.com/catalog/document?id=376464>

3. Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения : учеб. пособие / Г.В. Сулейманова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 250 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004781-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/929688>

8.2. Дополнительная литература

1. Социальные трансформации на рынке труда России: неформальная занятость : монография / И.А. Юрасов, Е.В. Кузнецова, М.А. Танина, В.А. Юдина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 164 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1209845. - ISBN 978-5-16-014017-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=376971>

2. Нестандартная занятость как форма использования рабочего времени (российский и зарубежный опыт) : монография / А. А. Разумов, И. В. Цыганкова, Г. В. Антонова, О. Ю. Никишина. - 2-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2019. - 171с. - ISBN 978-5-394-03329-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1081719>

3. Жеребин, В. М. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода : монография / В.М. Жеребин, А.Н. Романов. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. — 200 с. — (Научная книга). - ISBN 978-5-9558-0145-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/993055>

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Научно-технический центр правовой информации «Система» <http://www.systema.ru/>

2. Журналы открытого доступа на платформе eLibrary: <http://elibrary.ru>

3. Словари - <http://slovari.yandex.ru;> [http://www.glossary.ru/index.htm;](http://www.glossary.ru/index.htm) <http://dic.academic.ru>

4. Электронная библиотечная система: <http://www.znanium.com>

5. Электронная библиотека диссертаций Российской Государственной библиотеки: <http://diss.rsl.ru/>



6. Интернет-портал Правительства Российской Федерации <http://government.ru/>

8.4. Перечень программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office
3. База данных показателей муниципальных образований [профессиональная база данных]: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/bd_munst/munst.htm
4. Центральная база статистических данных (ЦБСД) Федеральной службы государственной статистики [профессиональная база данных]: <http://cbsd.gks.ru/>
5. Наборы открытых данных Портала открытых данных Российской Федерации [профессиональная база данных]: <https://data.gov.ru/>
6. Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) [Электронный ресурс]: Интернет-портал Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС): <http://www.fedstat.ru/>
7. Справочная правовая система КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru>
8. Интернет-версия системы Гарант (информационно-правовой портал "Гарант.ру"): <http://www.garant.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости предусматривает контактную (работа на лекциях и практических занятиях) и внеаудиторную (самоподготовка к лекциям и практическим занятиям, подготовка и написание докладов с презентациями на заданные темы, выполнение контрольных практических заданий, подготовка к текущей и промежуточной аттестации, и др.) работу обучающегося.

В качестве основных форм организации учебного процесса по дисциплине Государственная и муниципальная политика в сфере занятости в предлагаемой методике обучения выступают лекционные и практические занятия (с использованием интерактивных технологий обучения), а так же самостоятельная работа обучающихся.

- лекции

Лекционное занятие является одной из основных системообразующих форм организации учебного процесса.

Лекция — учебное занятие, составляющее основу теоретического обучения и дающее систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрывающее состояние и перспективы развития соответствующей области науки, концентрирующее внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах, стимулирующее их познавательную деятельность и способствующее формированию творческого мышления.

Лекция представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем - лектором учебного материала теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности студентов по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Лекция была и остаётся самой трудной формой преподавания, т.е. преподаватель выступает в нескольких ролях:



- учёного, рассматривающего явления и факты, анализирующих их;
- педагога, воспитывающего мировоззрение, нравственность, отношение к делу и пользующегося современными методами преподавания;
- оратора, пропагандирующего, убеждающего слушателей;
- психолога, чувствующего аудиторию в целом и каждого слушателя в отдельности.

Выбор форм, методов и приемов чтения лекций во многом зависит от специфики преподаваемой учебной дисциплины и состава академической аудитории. Для дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости целесообразно использовать такой тип лекций как лекция-информация. Она ориентирована на изложение и объяснение студентам научной информации, подлежащей осмыслению и запоминанию. Это самый традиционный тип лекций в практике высшей школы.

Организационно-методической базой проведения лекционных занятий по дисциплине Государственная и муниципальная политика в сфере занятости является рабочая программа дисциплины.

Теоретические занятия (лекции) организуются по потокам, которые обычно объединяют несколько студенческих групп, учебные планы которых предусматривают изучение данной дисциплины с равным объемом лекционных занятий.

Преподаватель, назначенный вести лекционные занятия в ближайшем семестре по дисциплине, обязан до начала этого семестра обновить имеющиеся учебно-методические материалы с учетом современных достижений соответствующей отрасли знаний. Обычно это выражается в переработке рабочей учебной программы дисциплины с рекомендацией новых литературных источников. Для дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости, как динамично развивающейся в последние годы, возможны так же дополнения конспекта лекций последними научными данными по излагаемым на лекциях проблемам, корректировки тематики лекций и практических заданий.

На лекциях излагаются темы дисциплины, предусмотренные рабочей программой, акцентируется внимание на наиболее принципиальных и сложных вопросах дисциплины, устанавливаются вопросы для самостоятельной проработки. Конспект лекций является базой при подготовке к практическим занятиям, к зачету, а также самостоятельной научной деятельности студента.

Порядок подготовки лекционного занятия:

- изучение требований программы дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости;
- определение целей и задач лекции;
- разработка плана проведения лекции;
- подбор литературы (ознакомление с методической литературой, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия);
- отбор необходимого и достаточного по содержанию учебного материала;
- определение методов, приемов и средств поддержания интереса, внимания, стимулирования творческого мышления студентов;
- написание конспекта лекции;
- моделирование лекционного занятия; осмысление материалов лекции, уточнение того, как можно поднять ее эффективность.

Порядок проведения лекционного занятия:

- вводная часть, знакомящая студентов с темой лекции, ее планом, целью и задачами, рекомендуемой литературой для самостоятельной работы;
- основная часть, раскрывающая тему лекции;



- заключительная часть, содержащая выводы и обобщения.

При подготовке к лекционному занятию преподавателю необходимо продумать план его проведения, содержание лекции, ознакомиться с новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия. Следует найти и отобрать наиболее яркие примеры из отечественной и зарубежной практики с целью более глубокого и аргументированного обоснования тех или иных теоретических положений и выводов. Определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции. Уточнить план проведения практического занятия по теме лекции.

На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить студентов с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до студентов требования, ответить на возникшие у студентов вопросы.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, план лекции, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Желательно дать студентам краткую аннотацию основных первоисточников. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. При проведении последующей лекции необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала.

Раскрывая содержание вопросов лекции в основной ее части, следует акцентировать внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Рекомендуется приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категоричный аппарат. Лекция должна содержать столько информации, сколько может быть усвоено аудиторией в отведенное время.

В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного практического занятия, дать краткие рекомендации по подготовке к нему студентов. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить с докладами.

Преподаватель обязан учитывать посещаемость лекционных занятий студентами в соответствии с Учебно-тематическим рейтинг-планом дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости. После каждого лекционного занятия необходимо сделать соответствующую запись в электронном журнале учета посещаемости занятий студентами на Учебном интерактивном портале сайта ФГБОУ ВО «РГУТИС», выяснить у старост учебных групп причины отсутствия студентов на занятиях.

Преподаватель обязан проводить лекционные занятия в строгом соответствии с годовым учебным графиком и утвержденным на его основе расписанием лекций.

При чтении лекций по дисциплине Государственная и муниципальная политика в сфере занятости используются такие интерактивные формы как **проблемные лекции**, когда происходит введение нового знания через проблемность вопроса.

- *практические занятия*



Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности учащихся и приобретение умений и навыков. Данные учебные занятия углубляют, расширяют, детализируют полученные на лекции знания.

Организационно-методической базой проведения практических занятий по дисциплине Государственная и муниципальная политика в сфере занятости является рабочая программа дисциплины.

Цель практических занятий - формирование практических умений профессиональных (выполнять определенные действия, операции, необходимые в профессиональной деятельности) или учебных (выполнять прикладные практические задания по дисциплине и др.), необходимых в последующей учебной деятельности.

Практические занятия организуются по группам, предполагают предварительную подготовку студентов по плану практических занятий. Активное участие в практических занятиях способствует более глубокому пониманию предмета и одновременно является одной из форм подведения итогов самостоятельной работы студентов.

Порядок подготовки практического занятия:

- изучение требований программы дисциплины;
- формулировка цели и задач практического занятия;
- разработка плана проведения практического занятия;
- отбор содержания практического занятия (подбор типовых и нетиповых тестовых и практических заданий, вопросов);
- обеспечение практического занятия методическими материалами, техническими средствами обучения;
- определение методов, приемов и средств поддержания интереса, внимания, стимулирования творческого мышления студентов, моделирование практического занятия.

При подготовке к практическому занятию преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме.

Порядок проведения практического занятия:

1. Вводная часть:

- сообщение темы и цели занятия;
- актуализация теоретических знаний, необходимых для практической деятельности.

2. Основная часть:

- разработка алгоритма проведения практического занятия;
- проведение инструктажа студентов по этапам выполнения практических заданий;
- ознакомление со способами фиксации полученных результатов выполнения практических заданий;
- проведение практических работ.

3. Заключительная часть:

- обобщение и систематизация полученных результатов;
- подведение итогов практического занятия и оценка работы студентов.

В ходе практического занятия во вступительном слове необходимо раскрыть теоретическую и практическую значимость темы, определить порядок проведения занятия, время на обсуждение каждого вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения



учебных вопросов задавать выступающим студентам и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем.

В заключительной части практического занятия следует подвести его итоги: дать объективную оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного практического занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия.

Для формирования профессиональных умений и навыков, активизации познавательной деятельности студентов в процессе вузовского обучения наряду с традиционными методами, необходимо использовать активные методы обучения.

На практических занятиях по дисциплине Государственная и муниципальная политика в сфере занятости широко используются такие активные формы обучения как устные и/или письменные экспресс- опросы по контрольным вопросам по каждой теме дисциплины, выполнение практических заданий, решение типовых задач и тестовых заданий.

Интерактивные практические занятия способствуют вовлечению в активный процесс получения и переработки знаний.

Интерактивные методы обучения поощряют активное участие каждого студента в учебном процессе; способствуют эффективному усвоению учебного материала; оказывают многоплановое воздействие на обучающихся; осуществляют обратную связь (ответная реакция аудитории); формируют у обучающихся мнения и отношения; формируют жизненные навыки; способствуют изменению поведения.

При проведении практических занятий предполагается использование таких интерактивных методов как *проведение ролевой и ситуационно-ролевых игр*, предполагающих работу в команде (малых группах). Студенты, как будущие специалисты, должны приобрести во время обучения умения и навыки работы в команде. Обучение в малых группах (команде), согласно определению – совместная деятельность студентов в группе под руководством лидера, направленная на решение общей задачи с делением полномочий, ответственности и взаимозаменяемости, приводящая к синергетическому эффекту от сложения результатов индивидуальной работы членов команды.

Цель работы в команде при выполнении задания – развивать коммуникативные навыки и личностные качества. Студенческая группа — это, как правило, сложившийся коллектив, в котором определены симпатии и антипатии. Поэтому, для выполнения задания предполагается организовать команды из 4-5 студентов по принципу их психологической совместимости.

Кроме того, по дисциплине предусмотрено *решение ситуационных задач* - усовершенствованный метод разбора конкретных ситуаций, метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

При решении ситуационных задач вначале студентам необходимо внимательно прочитать всю информацию, изложенную в задаче, чтобы составить целостное представление о ситуации. Выделить те абзацы, которые кажутся наиболее важными. Постараться сначала в устной форме охарактеризовать ситуацию. Определить, в чем ее суть, что имеет первостепенное значение, а что - второстепенное. Потом письменно зафиксировать выводы. Зафиксировать все факты, которые относятся к этой проблеме, (и те, которые изложены в ситуации, и те, которые известны из литературных источников и собственного опыта) в письменном виде. Так можно облегчить нахождение взаимосвязей между явлениями, которые описывает ситуация. Необходимо сформулировать основные положения решения, которые, на взгляд студента, целесообразно принять относительно изложенной проблемы. Попытаться найти альтернативные варианты решения проблемы, если такие существуют. Разработать перечень практических мероприятий по реализации решения. Попробовать



определить достоверность достижения успеха в случае принятия предложенного решения.

Преподаватель обязан учитывать посещаемость практических занятий студентами и оценивать их ответы, активность и выступления в баллах в соответствии с Учебно-тематическим рейтингом-планом дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости. После каждого практического занятия необходимо сделать соответствующую запись в электронном журнале учета посещаемости занятий студентами на Учебном интерактивном портале сайта ФГБОУ ВО «РГУТИС», выяснить у старост учебных групп причины отсутствия студентов на занятиях.

- *самостоятельная работа обучающихся*

Целью самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю дисциплины, опытом творческой, аналитической и исследовательской деятельности.

Задачами самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;
- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений;
- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, для эффективной подготовки к текущей и промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося.

В ходе самостоятельной работы, планируемой по учебной дисциплине, студент должен:

- освоить теоретический материал по изучаемой дисциплине (освоение лекционного курса, а также освоение отдельных тем, отдельных вопросов тем, отдельных положений и т.д.);
- закрепить знание теоретического материала, используя необходимый инструментарий практическим путем (подготовка докладов с презентациями, выполнение контрольных практических занятий, домашних заданий);
- научиться применять полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к практическим занятиям в интерактивных формах – участием в ролевой и ситуационно-ролевой игр и т. д.);
- применить полученные знания и умения для формирования собственной позиции.

Формы самостоятельной работы

При изучении каждой темы дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости организация самостоятельной работы студентов представляет единство двух взаимосвязанных форм:

1. Внеаудиторная самостоятельная работа.

Виды внеаудиторной самостоятельной работы студентов разнообразны: подготовка и написание с презентациями на заданные темы, выполнение контрольных практических



заданий, домашних заданий, подготовка к участию в научно-практических конференциях, олимпиадах и др.

2. Контактная самостоятельная работа, которая осуществляется под непосредственным руководством преподавателя.

При изучении дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости как и любой другой дисциплины, можно выделить три направления самостоятельной работы студентов:

1 направление - самостоятельная работа, обеспечивающая подготовку к аудиторным занятиям, написание докладов с презентациями. Результаты этой подготовки проявляются в активности студентов на занятиях, правильном решении типовых и ситуационных задач, качественном уровне подготовленных докладов и успешном прохождении текущего контроля и промежуточной аттестации.

2 направление - поисково-аналитическая работа, в которую входят виды самостоятельной работы студентов, направленные на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике реализации деятельности по содействию занятости населения. Результаты этой подготовки проявляются в качественном уровне выполнения практических и домашних заданий.

3 направление – научная работа, включающая такие виды самостоятельной работы студентов, как подготовка докладов для выступления на студенческих научных конференциях, подготовка и написание статей в сборники научных трудов и т.д.

Первые два направления самостоятельной работы студентов являются обязательными для всех студентов. Виды самостоятельной работы из третьей группы выполняются студентами по выбору и в соответствии с их пожеланиями.

С учётом целей и задач учебной дисциплины Государственная и муниципальная политика в сфере занятости можно предусмотреть следующие направления и виды самостоятельной работы студентов, представленные в таблице.

Таблица

Направления и виды СРО

Направления самостоятельной работы студентов	Виды самостоятельной работы студентов
1. Самостоятельная работа, обеспечивающая подготовку к аудиторным занятиям, подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации	1.1. Работа с конспектом лекций 1.2. Работа над учебным материалом, в том числе учебниками, первоисточниками, дополнительной литературой, предусмотренной рабочей программой дисциплины и конспектом лекций 1.3. Работа со словарями и справочниками 1.4. Подготовка докладов с презентациями 1.5. Подготовка к ответам на контрольные вопросы 1.6. Подготовка к текущему контролю по семестрам дисциплины 1.7. Подготовка к промежуточной аттестации в виде зачета
2. Поисково-аналитическая работа	2.1. Поиск (подбор), обзор и анализ нормативной, правовой, справочной документации, специальной и научной литературы и электронных источников информации по проблематике дисциплины 2.2. Выполнение контрольных практических заданий 2.3. Выполнение домашних заданий (самостоятельное заполнение схем, таблиц, поиск и анализ статистической и фактической информации и т.п.) 2.4. Выполнение групповых проектов по заданным темам



3. Научная работа	3.1. Подготовка сообщений и докладов к научной студенческой конференции 3.2. Подготовка и написание статей в сборники научных трудов
-------------------	---

10. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):

Учебные занятия по дисциплине Государственная и муниципальная политика в сфере занятости проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах:

Вид учебных занятий по дисциплине	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий с перечнем основного оборудования
Занятия лекционного типа, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль, промежуточная аттестация	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроjectionное оборудование/переносное видеопроjectionное оборудование доска
Занятия семинарского типа	учебная аудитория, специализированная учебная мебель ТСО: видеопроjectionное оборудование/переносное видеопроjectionное оборудование доска
Самостоятельная работа обучающихся	помещение для самостоятельной работы, специализированная учебная мебель, ТСО: видеопроjectionное оборудование, автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода в информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет", доска; Помещение для самостоятельной работы в читальном зале Научно-технической библиотеки университета, специализированная учебная мебель автоматизированные рабочие места студентов с возможностью выхода информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет», интерактивная доска