Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Санкт-Петербургская юридическая академия»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Рынок труда

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Административно-управленческая и офисная деятельность

Санкт-Петербург
2026

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом.

ПК-3. Способен квалифицированно применять нормативные правовые акты, в том числе положения трудового законодательства и иные правовые нормы (локальные) в профессиональной деятельности.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
ИД.1 (ОПК-2). Эффективно использует поиск и корректно осуществляет анализ литературы, нормативных и правовых документов для решения управленческих задач. **ИД.2 (ОПК-2).** Применяет методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения поставленных управленческих задач, с использованием современных цифровых технологий, воспринимает, анализирует, запоминает и передает информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными.	**Знает:** **РО-1 ИД.1 (ОПК-2)** основы принятия управленческих решений, принципы, **РО-2 ИД.1 (ОПК-2)** методы и формы управления персоналом с целью эффективного руководства организацией.
	Умеет: **РО-3 ИД.1 (ОПК-2)** принимать в рамках предоставленных ему полномочий своевременные обоснованные управленческие решения, обеспечивать достижение поставленных целей наиболее рациональным способом.
	Владеет: **РО-4 ИД.2 (ОПК-2)** навыками выстраивания деловых контактов с целью сбора, обработки и анализа данных для решения управленческих задач, в том числе с внешними организациями и государственными учреждениями.
ИД.1 (ПК-3) Основные правовые нормы, содержащиеся в законодательстве Российской Федерации и нормативных правовых актах, в том числе положения трудового законодательства. **ИД.2 (ПК-3)** Умение анализировать и соотносить различные правовые нормы со своей профессиональной деятельностью. **ИД.3 (ПК-3)** Владеть навыками квалифицированно применять нормативные правовые акты в профессиональной деятельности, в том числе положения трудового	**Знает:** **РО-1ИД-1(ПК-3)** основные понятия, содержащиеся в правовых актах по управлению персоналом в сфере организации труда в Российской Федерации; **РО-2ИД-1(ПК-3)** понимает основные правовые понятия и нормы локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда, должностные инструкции и т.п.).
	Умеет: **РО-3ИД-2(ПК-3)** анализировать и соотносить правовые нормы с конкретными задачами в сфере управления персоналом.
	Владеет: **РО-4ИД-1(ПК-3)** навыками квалифицированно применять нормативные правовые акты на практике: грамотно составлять трудовые договоры и локальные акты, обосновывать свои решения ссылками на закон. **РО-5ИД-1(ПК-3)** навыками проводить правовой аудит документов, минимизировать риски трудовых споров и нарушений.

законодательства.	

2. Содержание оценочных средств для текущего контроля успеваемости

2.1. Примерный перечень тем докладов, рефератов, презентаций

1. Становление рынка труда в России в 90-е годы XX века.
2. Состояние и тенденции развития российского рынка труда в XXI веке.
3. Социально-демографические особенности рынка труда в России и в мире.
4. Сегментация российского рынка труда.
5. Молодежный рынок труда.
6. Японская модель рынка труда и специфика его функционирования.
7. Американская модель рынка труда и специфика его функционирования.
8. Шведская модель рынка труда и специфика его функционирования.
9. Специфика рынка труда в переходный период в странах Центральной и Восточной Европы.
10. Особенности формирования рынка труда в различных регионах России.
11. Основные тенденции рынка труда Республики Татарстан.
12. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
13. Самозанятость в российской экономике и в мире.
14. Занятость населения в неформальном секторе экономики.
15. Особенности формирования внутренних рынков труда в России.
16. Факторы, влияющие на конкурентоспособность российских работников.
17. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
18. Двойственный рынок труда: характерные черты в развитых странах и в России.
19. Неполная и избыточная занятость на российском рынке труда.
20. Вторичная занятость на российском рынке труда.
21. Проблемы занятости инвалидов на российском рынке труда.
22. Рынок надомного труда в России и в мире.
23. Особенности развития инфраструктуры российского рынка труда.
24. Влияние государства на рынок труда в России.
25. Концепции гибкого рынка труда.
26. Работник и его инициатива на рынке труда.
27. Дискриминация на рынке труда.
28. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
29. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
30. Межфирменная мобильность на российском рынке труда.
31. Территориальная мобильность на российском рынке труда.
32. Отраслевое движение рабочей силы.
33. Роль информации на рынке труда.
34. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
35. Профсоюзы и их влияние на рынок труда.
36. Дискриминация на рынке труда.
37. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
38. Роль Федеральной миграционной службы в регулировании рынка труда.
39. Современные особенности миграционных связей России.
40. Международная миграция и ее влияние на рынки труда.
41. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
42. Негосударственные структуры занятости за рубежом и в России.
43. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
44. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
45. Прогнозирование основных показателей рынка труда.
46. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.

Вопросы для самоконтроля

1. Факторы производства. Труд. Трудовой процесс.
2. Социальные функции труда.
3. Трудовые ресурсы. Характеристики.
4. Воспроизводство рабочей силы.
5. Экономически активное население.
6. Трудовой потенциал.
7. Сравнение понятий «трудовые ресурсы», «персонал», «человеческие ресурсы», «трудовой потенциал». Эволюция отношения к работникам.
8. Социально-трудовые отношения.
9. Социальное партнерство.
10. Профсоюзное движение.
11. Трудовые соглашения и договоры.
12. Международная организация труда (МОТ) и рынок труда.
13. Государственная система управления трудовыми ресурсами.
14. Рынок труда. Компоненты. Функционирование.
15. Рынок рабочих мест.
16. Рынок рабочей силы.
17. Сегментация рынка труда.
18. Государственное регулирование рынка труда.
19. Исследование рынка труда.
20. Занятость населения.
21. Факторы, регулирующие рынок труда.
22. Государственное регулирование занятости.
23. Служба занятости, функции.
24. Рынки труда: федеральный, региональный.
25. Взаимодействие службы по управлению персоналом со службой занятости.
26. Безработица. Управление безработицей.
27. Миграция. Виды.
28. Миграционная политика государства.
29. Управление трудом.
30. Внутренний рынок труда.
31. Персонал предприятия.
32. Аудит структуры и динамики персонала.
33. Управление рабочим временем.
34. Управление производительностью труда.
35. Нормирование труда.
36. Фотография рабочего времени. Хронометраж.
37. Регламентация труда.

3. Задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Перечень вопросов к зачету.

1. Предмет и содержание понятия «Рынок труда».
2. Особенности формирования рынка труда в России.
3. Рынок труда: понятие и его место в системе рыночных отношений.
4. Элементы функционирования рынка труда.
5. Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда. Суть классической модели труда.
6. Характеристика моделей рынка труда по степени конкуренции.
7. Функции рынка труда.
8. Классификация типов рынков труда. Их характеристика и отличительные особенности.
9. Регулирование рынка труда в России (правовые, экономические, организационные аспекты).

10. Основные причины безработицы в России.
11. Понятие, структура и показатели трудового потенциала
12. Трудовые ресурсы и источники их формирования.
13. Методы измерения численности трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов.
14. Экономически активное и неактивное население, их структура.
15. Экономическая категория «рабочая сила»
16. Воспроизводство рабочей силы, его условия и стадии.
17. Баланс рабочих мест и рабочей силы
18. Понятие рынка труда и элементы его структуры.
19. Конъюнктура рынка труда, виды равновесия на рынке труда.
20. Субъекты рынка труда и их функции.
21. Инфраструктура рынка труда.
22. Особенности функционирования рынка труда
23. Функции рынка труда
24. Модель совершенной конкуренции на рынке труда.
25. Взаимодействие локальных рынков труда
26. Монопсония, монополия, дуополия на рынке труда
27. Модель неравновесного рынка труда
28. Гарантированная минимальная заработная плата и ее воздействие на занятость
29. Виды, модели и типы рынка труда. Особенности внутреннего и внешнего рынка труда.
30. Причины и объекты сегментации на рынке труда
31. Сущность и особенности первичного и вторичного рынка труда
32. Гибкость рынка труда и методы ее повышения.
33. Спрос на труд и его структура
34. Простая модель спроса на труд
35. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд
36. Эластичность спроса на труд по цене.
37. Спрос на труд со стороны неконкурирующих фирм и отрасли
38. Постоянные издержки и спрос на труд
39. Спрос на различные виды труда
40. Спрос на труд со стороны некоммерческих организаций, фирм с различной целевой функцией
41. Простая модель предложения труда
42. Эффект дохода и эффект замещения в предложении труда.
43. Влияние фиксированного рабочего времени на предложение труда. Абсентеизм и сверхурочная работа.
44. Предложение труда при сдельной оплате и самозанятости
45. Эффект отчаявшегося и эффект дополнительного работника в предложении труда.
46. Понятие занятости населения, её виды и характеристика.
47. Понятие и виды безработицы. Меры по её сокращению.
48. Сущность безработицы, ее виды, формы и показатели.
49. Методы разделения безработицы по типам
50. Статус безработного. Государственные гарантии безработным.
51. Безработица и социальные выплаты
52. Социально-экономические последствия безработицы и пути предупреждения массовой безработицы.
53. Показатели безработицы: уровень, частота, длительность. Методика их определения.
54. Классическая и неоклассическая теории занятости. Неоклассический синтез.
55. Кейнсианская, и монетаристская теории занятости. Концепция институционализма.
56. Структура занятости в национальной экономике. Пропорции занятости
57. Государственная политика занятости населения, ее цели, принципы и методы.

58. Функции государства в регулировании рынка труда. Активная и пассивная политика занятости.

59. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда в России.

60. Федеральная государственная служба занятости населения, структура, основные направления деятельности.

61. Порядок высвобождения (увольнения) работников.

62. Порядок трудоустройства высвобождаемых работников.

63. Гарантии и компенсации работникам, уволенным по сокращению.

64. Поддержка малого предпринимательства и самозанятости граждан

65. Функции государственной федеральной службы занятости. Негосударственные структуры содействия занятости населения.

66. Негосударственные службы содействия трудоустройства безработных и их отличительные особенности от государственных служб занятости.

67. Сущность, виды и факторы трудовой мобильности

68. Виды трудовой миграции. Влияние международной миграции на рынок труда

69. Государственная миграционная политика и ее особенности в РФ.

70. Регулирование использования иностранной рабочей силы в РФ.

71. МОТ, её основные задачи в области занятости и безработицы

4. Шкала оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок

Для оценки результатов промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме зачёта применяется двухбалльная шкала оценивания: «зачтено» и «не зачтено».

Зачет. Критерии выставления оценок

При выставлении результата зачёта учитываются полнота и правильность освоения теоретического материала, понимание основных понятий и закономерностей дисциплины, логичность и последовательность изложения, владение профессиональной терминологией, способность применять полученные знания и умения при решении практико-ориентированных задач, самостоятельность выполнения заданий, а также степень достижения планируемых результатов обучения и сформированности компетенций.

Результат «зачтено» выставляется обучающемуся, если он:

− усвоил основное содержание учебного материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины, и демонстрирует знание основных понятий, определений, принципов, методов и закономерностей;

− понимает сущность изучаемых процессов и явлений, способен объяснять взаимосвязи между основными положениями дисциплины;

− правильно раскрывает содержание поставленных вопросов, излагает материал последовательно, логично и с использованием соответствующей профессиональной терминологии;

− способен выделять главное в изученном материале, проводить анализ информации, устанавливать причинно-следственные связи, формулировать выводы и аргументировать свою позицию;

− демонстрирует умение применять полученные теоретические знания при решении типовых учебных и практико-ориентированных задач;

− владеет основными методами, приёмами и инструментами, необходимыми для выполнения заданий;

− выполняет предложенные задания в целом правильно, соблюдая основные требования к содержанию, структуре и оформлению результатов;

− способен самостоятельно выполнять основные этапы задания, при необходимости используя уточняющие вопросы или рекомендации преподавателя;

− допускает отдельные неточности, неполноту отдельных ответов либо несущественные ошибки, которые не искажают основного содержания материала и могут быть исправлены самостоятельно или после уточняющих вопросов преподавателя;

− демонстрирует достижение планируемых результатов обучения и сформированность компетенций на уровне не ниже минимально допустимого.

Результат «зачтено» может быть выставлен как при полном и глубоком освоении материала, так и при освоении его на минимально достаточном уровне, если обучающийся правильно раскрывает основные положения дисциплины, способен выполнять предусмотренные программой типовые задания и демонстрирует достижение установленных результатов обучения.

Результат «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он:

− не усвоил значительную часть основного учебного материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины;

− не знает либо неправильно раскрывает основные понятия, определения, принципы, методы и закономерности дисциплины;

− допускает существенные фактические и содержательные ошибки, искажающие смысл основных положений учебного материала;

− не понимает взаимосвязей между основными понятиями, процессами и явлениями;

− излагает материал фрагментарно, непоследовательно, не может выделить главное и сформулировать обоснованные выводы;

− не владеет необходимой профессиональной терминологией либо систематически использует её неправильно;

− не способен применить полученные знания при решении типовых учебных и практико-ориентированных задач;

− допускает принципиальные ошибки при выборе методов, способов решения задач, использовании инструментов или интерпретации результатов;

− не может самостоятельно выполнить основные этапы предложенного задания даже после дополнительных разъяснений и наводящих вопросов преподавателя;

− не способен объяснить последовательность выполнения задания, обосновать полученные результаты и оценить их правильность;

− не устраняет существенные ошибки после дополнительных вопросов и разъяснений преподавателя;

− не демонстрирует достижение планируемых результатов обучения и минимально необходимого уровня сформированности компетенций.

Результат «не зачтено» выставляется в случае, если выявленные пробелы в знаниях, умениях и навыках носят существенный характер и не позволяют признать планируемые результаты обучения по дисциплине достигнутыми.

Порядок принятия решения о выставлении результата зачёта

При проведении промежуточной аттестации в форме зачёта преподаватель оценивает результаты освоения дисциплины в совокупности, с учётом ответов обучающегося на

теоретические вопросы, результатов выполнения практико-ориентированных заданий и иных оценочных мероприятий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Отдельные неточности и несущественные ошибки не являются самостоятельным основанием для выставления результата «не зачтено», если обучающийся в целом демонстрирует необходимый уровень знаний, умений и сформированности компетенций.

Наличие существенных пробелов в освоении основного содержания дисциплины, принципиальных ошибок и неспособность выполнить типовые задания свидетельствуют о недостижении минимально необходимого уровня освоения дисциплины и являются основанием для выставления результата «не зачтено».

Результат промежуточной аттестации фиксируется в форме «зачтено» или «не зачтено» в соответствии с установленным в образовательной организации порядком проведения промежуточной аттестации.

Критерии оценивания результатов промежуточной аттестации в форме тестирования

При проведении промежуточной аттестации в форме тестирования с использованием двухбалльной шкалы оценивания («зачтено», «не зачтено») оценка результатов осуществляется следующим образом:

− «Зачтено» выставляется обучающемуся, правильно выполнившему не менее 60 % тестовых заданий. Данный результат свидетельствует о достижении минимально необходимого уровня освоения содержания дисциплины и сформированности оцениваемых компетенций.

− «Не зачтено» выставляется обучающемуся, правильно выполнившему менее 60 % тестовых заданий. Данный результат свидетельствует о недостаточном уровне освоения содержания дисциплины и недостижении минимально необходимых результатов обучения.

Процент правильно выполненных тестовых заданий определяется как отношение количества правильно выполненных заданий к общему количеству тестовых заданий, предъявленных обучающемуся, умноженное на 100 %.

Если тестовые задания имеют различный вес или предусматривают частичное начисление баллов, результат определяется как отношение суммы набранных баллов к максимально возможной сумме баллов, умноженное на 100 %.

При определении итогового результата тестирования применяется установленная шкала оценивания. Значение 60 % включается в диапазон результата «зачтено».

Дополнительные вопросы могут быть заданы обучающемуся в случае:

− необходимости конкретизации и изложенной обучающимся информации по вопросам билета с целью проверки глубины знаний отвечающего по связанным между собой темам и проблемам;

− необходимости проверки знаний обучающегося по основным темам и проблемам курса при недостаточной полноте его ответа по вопросам билета.

5. Задания для диагностической работы (количество 20)

Вопрос 1: От чего зависит спрос на труд и предложение труда?

Примерный ответ: Цены реализации труда

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 2: От чего будет зависеть величина спроса на рынке труда?

Примерный ответ: Цен на товары и услуги.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 3: Какие составляющие включает в себя экономически активное население?

Примерный ответ: Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней и занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 4: Что входить в структуру механизма трудового рынка?

Примерный ответ: Конкуренция, Предложение труда, Цена труда, Спрос на труд.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 5: С чем связаны товарно-денежные отношения являясь основой рынка труда?

Примерный ответ: Со временем использования рабочей силы, со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе, с использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 6: Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?

Примерный ответ: Заработная плата.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 7: Какие элементы включает в себя современная структура рынка труда??

Примерный ответ: Систему найма, Систему подготовки кадров, Систему переподготовки и переквалификации.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 8: К какому понятию относятся «трудовые ресурсы»?

Примерный ответ: Человеческие ресурсы.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 9: что значит кадровая политика?

Примерный ответ: вытекающий из миссии и стратегии фирмы комплекс работ с целью формирования и эффективного использования мотивированного и высокопроизводительного персонала.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 10: Что характеризует трудовой потенциал?

Примерный ответ: Качество и потенциальные возможности труда.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 11: Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?

Примерный ответ: Социальная составляющая, Интеллектуальная составляющую, Физическая составляющая.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 12: Что является главной составной частью трудовых ресурсов?

Примерный ответ: наемная рабочая сила.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 13: Определение понятия «Рынок труда»?

Примерный ответ: Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы) и динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 14: Какие существуют в настоящее время модели рынка труда?

Примерный ответ: Шведская, Американская, Японская модели.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 15: Что такое гибкость?

Примерный ответ: Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 16: К какому рынку ближе российская модель рынка труда?

Примерный ответ: К внутреннему рынку труда.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 17: что включает мониторинг персонала?

Примерный ответ: как этап проектирования кадровой политики – отработка мер по развитию и использованию знаний, умений и навыков персонала, оценка эффективности этих мер с целью разработки процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 18: Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?

Примерный ответ: Нестандартные режимы использования полного рабочего времени.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 19: Чем принято определять удовлетворенный спрос на рабочую силу?

Примерный ответ: Числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)

Вопрос 20: Чем принято определять неудовлетворенный спрос на рабочую силу?

Примерный ответ: Количеством рабочих мест, остающихся свободными.

(жирным шрифтом указаны обязательные элементы ответа)