

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гарант Максим Алексеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 15.12.2023 10:03:59  
Уникальный программный ключ:  
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение  
к рабочей программе дисциплины

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**Маркетинг персонала и рынок труда**

---

*(наименование дисциплины(модуля))*

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

*(код и наименование)*

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

*(наименование)*

## Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

## 1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации:

*Зачет - 5 семестр (очная и очно-заочная форма),*

*Экзамен, РГР - 6 курс (очная и очно-заочная форма).*

### Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников
ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала

### Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы (семестр 5 и 6 очная и очно-заочная форма)
ПК-1.1: Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала	Обучающийся знает: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда	Тестовые вопросы (№1-20)
	Обучающийся умеет: – разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала; – рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала; – оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя	Тестовые вопросы (№ 21-40)
	Обучающийся владеет: – навыками разработки системы маркетинга персонала, включающей в себя формулировку целей, задач, определения её места в организационной структуре и кадровой политике; – навыками сбора маркетинговой информации и анализом рынка труда; – технологиями повышения эффективности маркетинга персонала на предприятии	Задания (№ 41-50)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

Промежуточная аттестация (экзамен) проводится в одной из следующих форм:

- 1) ответ на билет, состоящий из теоретических вопросов и практических заданий;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

**2. Типовые<sup>1</sup> контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций**

**2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата**

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников	Обучающийся знает: – направления и основные этапы маркетинговой деятельности в области персонала; – стратегии покрытия потребности в персонале; – методики оценки эффективности маркетинга персонала и состояние рынка труда
<p>1. Занятость населения – это:</p> <p><b>А) наличие у людей доходного занятия</b> Б) способность людей к труду В) участие людей в общественных работах <b>Г) обеспеченность людей общественно необходимой работой</b></p> <p>2. Полная занятость – это когда:</p> <p>А) отсутствует циклическая безработица; <b>Б) когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, но сохраняется естественный уровень фрикционной и структурной безработицы;</b> В) запрещено оставлять работу по собственному желанию; Г) когда сохраняется фрикционная и структурная безработица.</p> <p>3. Скрытая занятость – это занятость людей:</p> <p>А) в домашнем хозяйстве Б) по уходу за больными родственниками <b>В) вне сферы учета официальных органов</b> <b>Г) в не зарегистрированных организациях</b> Д) на учебе</p> <p>4. К гибким формам занятости относятся:</p> <p><b>А) работа с домашнего Интернета</b> Б) добровольная работа <b>В) работа на собственном автотранспорте</b> <b>Г) самостоятельная занятость граждан без оформления трудовых отношений</b></p> <p>5. Уровень занятости определяется отношением на определенную дату и выражается в процентах:</p> <p>А) численности экономически активного населения к численности всего населения Б) численности занятых граждан к численности трудоспособного населения <b>В) численности занятых граждан к численности экономически активного населения</b> Г) численности населения к численности трудоспособного населения</p> <p>6. Регулирование занятости населения – это:</p> <p>А) противодействие безработице <b>Б) разработка и реализация государственной политики занятости населения</b> В) воспроизводство и распределение рабочей силы <b>Г) достижение эффективной занятости населения</b></p> <p>7. Безработица – это состояние экономически активной части населения, которое характеризуется:</p>	

<sup>1</sup> Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несут заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- А) отсутствием у людей работы
- Б) отсутствием у людей доходного занятия при наличии активного поиска и желания работать**
- В) отсутствием у людей доходного занятия
- Г) отсутствием у людей доходного занятия при нежелании работать

8. Безработные – это трудоспособные граждане, которые ...

- А) ищут высокооплачиваемую работу
- Б) не имеют работы, но имеют заработок
- В) не имеют работы и заработка, но не ищут работы
- Г) готовы приступить только к высокооплачиваемой и престижной работе
- Д) не имеют работы и заработка, активно ищут работу, готовы приступить к ней, зарегистрированы в органах государственной службы занятости**

9. Виды оценки потребности в персонале:

- а) количественные и качественные**
- б) простые и сложные
- в) эмпирические и теоретические

10. Планирование потребности в персонале является:

- а) заключительной ступенью кадрового планирования
- б) заключительной ступенью кадрового контроллинга**
- в) промежуточным этапом между кадровым планированием и кадровым контроллингом

11. Разработка требований к персоналу заключается в формировании представлений о качественных характеристиках персонала, так ли это?

Ответ: да +

12. Совокупность отдельных лиц работников, объединенных по какому-либо признаку – это ...

Ответ: структура персонала организации

13. Какой вид контроля маркетинга персонала обеспечивает связь между результативностью проделанной работы и размерами ее вознаграждения?

Ответ: завершающий

14. Не определяет(-ют) эффективность персонала:

- а) тарифы оплаты труда**
- б) удовлетворенность трудом
- в) уровень квалификации

15. Модель «4Р» маркетинга персонал-микс – это совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию. Так ли это?

Ответ: да

16. Менеджер в выполнении управленческой роли:

- а) связующее звено
- б) главный руководитель**
- в) приемник информации

17. Коммуникационная функция включает в себя следующее мероприятие:

- а) исследование имиджа организации
- б) изучение рынка труда
- в) внутренние связи**

18. С принятием решения о будущей профессии связано профессиональное ...

Ответ: самоопределение

19. Психографическим признаком сегментирования рынка труда являются ...

Ответ: личностные качества

20. Совокупность средств воздействия на потребителей рынка труда с целью вызвать у них желаемую ответную реакцию называется ...

Ответ: маркетинг-микс персонала

## 2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников

Обучающийся умеет:

- разрабатывать план маркетинга персонала и стратегии привлечения персонала;
- рассчитывать затраты на приобретение и дальнейшее использование персонала;
- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя

21. Результативность мероприятий, связанных с маркетингом персонала, определяется способом:

- а) прозрачности
- б) контроллинга маркетинга персонала +
- в) анализа привлекательности

22. Поведенческим признаком сегментирования рынка труда является:

- а) уровень дохода
- б) тип личности
- в) мотивационные установки +

23. Совокупность действий собственника рабочей силы, направленных на поиск и создание максимально благоприятных условий для формирования его конкурентоспособности на перспективу называется:

Ответ: самомаркетинг

24. Активным путем покрытия потребности в персонале является:

- а) поиск претендентов через рекламные объявления в СМИ
- б) ожидание претендентов после проведения рекламной компании местного характера
- в) заявки по вакансиям в службы занятости +

25. Соответствие структуры производства и занятости потребности рынка в товарах и услугах называется ...

Ответ: эффективной занятостью

26. Внутренним фактором маркетинга персонала не является:

- а) развитие технологии +
- б) финансовые ресурсы
- в) кадровый потенциал

27. Комплекс потребительских и стоимостных (ценовых) характеристик товара «рабочая сила», определяющая его успех на рынке труда, проявляющийся в эффективности труда и в способности к профессиональному развитию называется ...

Ответ: конкурентоспособностью +

28. Основными составляющими маркетинга персонала не являются:

- а) деловая оценка персонала +

- б) разработка требований к персоналу
- в) отбор персонала

29. Вид управленческой деятельности, направленный на определение и покрытие потребности в персонале – это ...

Ответ: маркетинг персонала:

30. Рынок труда – это механизм, обеспечивающий согласование цены и условий труда между ... и наемными работниками. Вставьте пропущенное слово.

Ответ: работодателями

31. Органы государственной власти; руководители предприятий и организаций; наемные работники относятся к ... рынка труда

Ответ: субъектам

32. Службы занятости населения; цена рабочей силы; спрос на рабочую силу; предложение рабочей силы относятся к ... рынка труда

Ответ: элементам

33. Внутренний рынок труда – это:

Ответ: рынок труда организации

34. Чем выше цена труда, тем ... спрос на труд. Вставьте пропущенное слово

Ответ: ниже

35. Соотношение между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда называют ... рынка. Вставьте пропущенное слово

Ответ: конъюнктурой

36. Конъюнктурой рынка труда называют соотношение между ... на рынке труда. Вставьте пропущенное словосочетание

Ответ: спросом и предложением рабочей силы

37. Под рабочей силой понимают:

- А) безработных, активно ищущих работу;**
- Б) людей, которые не ищут работу;
- В) способность человека к труду;**
- Г) количество работников на предприятии.

38. Экономически активное население включает

- А) только работающих граждан;
- Б) городское и сельское население;
- В) занятых и безработных граждан;**
- Г) трудоспособное население.

39. Проявление особенностей воспроизводства населения в конкретном периоде времени и месте – это:

Ответ: демографическая ситуация

40. Часть населения, занятая трудовой деятельностью и не занятая, но трудоспособная – это:

Ответ: трудовые ресурсы

<p>ПК-1: Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников</p>	<p>Обучающийся владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки системы маркетинга персонала, включающей в себя формулировку целей, задач, определения её места в организационной структуре и кадровой политике;</li> <li>– навыками сбора маркетинговой информации и анализом рынка труда;</li> <li>– технологиями повышения эффективности маркетинга персонала на предприятии</li> </ul>
---	---

#### Задача 1

В окрестностях точки равновесия кривая спроса на труд при производстве товара N описывается функцией

$$w = 0,6 D^2 - 10,8 D + 84,$$

а кривая предложения – функцией

$$w = -3 S^2 + 36 S - 60,$$

где  $w$  – заработная плата в тыс. руб. за месяц,  $D$  – величина спроса на труд работников, производящих товар N, в тыс. чел.,  $S$  – величина предложения труда работников, производящих товар N, в тыс. чел.

Найти годовой заработок работников, производящих товар N, в условиях рыночного равновесия.

Ответ: 2700 млн руб.

#### Задача 2

Обратная функция спроса на труд в некоторой отрасли в окрестностях точки равновесия имеет вид

$$W = 2 Q_D^2 - 40 Q_D + 680,$$

а обратная функция предложения труда – вид

$$W = -3 Q_S^2 + 120 Q_S + 5.$$

Здесь  $W$  – ставка заработной платы в долларах за месяц,  $Q_D$  – величина спроса на труд в тыс. чел.,  $Q_S$  – величина предложения труда в тыс. чел. Рынок труда находится в равновесии.

Найти месячный фонд заработной платы работников отрасли.

Ответ: 2650 тыс. долл.

#### Задача 3

Функция спроса на труд имеет вид

$$Q_D = -10w + 40,$$

а функция предложения труда – вид

$$Q_S = a \times w - 2,$$

где  $Q_D$  – величина спроса,  $Q_S$  – величина предложения,  $w$  – ставка заработной платы,  $a$  – параметр. Фонд заработной платы в условиях рыночного равновесия равен 30. Минимальная заработная плата равна 2.

Найти равновесную ставку заработной платы.

Ответ: 3

#### Задача 4

Функция спроса на труд имеет вид  $Q_D = m \times w + 70$ , где  $Q_D$  – величина спроса,  $w$  – ставка заработной платы,  $m$  – параметр, а функция предложения труда – вид  $Q_S = 5 w - 10$ , где  $Q_S$  – величина предложения.

Фонд заработной платы в условиях рыночного равновесия равен 400. Найти величину спроса при цене, равной 12.

Ответ: 34

#### Задача 5

Функция спроса на труд на некотором интервале имеет вид  $Q_D(w) = a \times w^2 + b \times w + c$ , где  $Q_D$  – величина спроса,  $w$  – ставка заработной платы,  $a$ ,  $b$ ,  $c$  – параметры ( $a \neq 0$ ,  $b \neq 0$ ). Определить знак произведения  $b \times c$ .

Ответ: Произведение  $b \times c$  отрицательно



#### Задача 6

Обратная функция спроса на труд работников отрасли имеет вид  $W = 22 - 4Q_D$ , а обратная функция предложения труда –  $W = 10 + 2Q_S$ , где  $W$  – заработная плата,  $Q_D$  – величина спроса на труд,  $Q_S$  – величина предложения труда. Найти долю нормального дохода в общем фонде заработной платы работников отрасли в условиях рыночного равновесия.

Ответ: 6/7

#### Задача 7

Функция спроса на труд работников отрасли в окрестностях точки равновесия имеет вид

$$Q_D = 0,001 W^2 - 2 W + 550,$$

а функция предложения труда –

$$Q_S = 0,1W + c,$$

где  $Q_D$  – величина спроса на труд (тыс. чел.),  $Q_S$  – величина предложения труда (тыс. чел.),  $W$  – заработная плата (долл. в месяц на человека),  $c$  – параметр. Квазирента, выплаченная работникам отрасли за месяц в условиях равновесия на рынке труда, составила 8000 тыс. долл.

Найти нормальный доход, выплаченный работникам отрасли за этот месяц.

Ответ: 4 млн долл.

#### Задача 8

Доля квазиренты в фонде заработной платы работников отрасли составляет 1/6. Обратная функция спроса на труд имеет вид  $W = -1/2 \cdot 12 Q_D - 1/2 Q_D + 50$ , а обратная функция предложения труда –  $W = 1/2 \cdot 18 Q_S + 2Q_S + c$ , где  $W$  – заработная плата,  $Q_D$  – величина спроса на труд,  $Q_S$  – величина предложения труда,  $c$  – параметр. Найти фонд заработной платы работников отрасли в условиях равновесия на рынке труда.

Ответ: 264

#### Задача 9

Изобрели дешёвый заменитель товара Т. В результате и равновесная заработная плата, и равновесное количество труда работников, производящих этот товар, изменились на 10%. На сколько процентов изменился общий заработок работников, производящих товар Т?

Ответ: Сократился на 19%

#### Задача 10

В стране повысили возраст выхода на пенсию. Спустя некоторое время заработная плата в одной из отраслей оказалась той же, что была до изменения пенсионного законодательства. Незарплатные факторы спроса и предложения, кроме упомянутых в условии задачи, не менялись. Увеличилось или уменьшилось за это время число покупателей на рынке продукции, выпускаемой данной отраслью?

Ответ: Увеличилось

### 3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

#### Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

– оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объёма заданных вопросов;

– оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объёма заданных вопросов;

- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы –75–60 % от общего объема заданных вопросов;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

### **Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий**

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

*Виды ошибок:*

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

### **Вопросы к зачету по дисциплине «Маркетинг персонала и рынок труда»**

1. Сущность и содержание понятия «маркетинг персонала».
2. Маркетинг персонала и его цели
3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на персонал-маркетинг
4. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный.
5. Целевой маркетинг.
6. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
7. Маркетинг персонала-микс.
8. Основные этапы развития маркетинга персонала.
9. Основные теории маркетинга персонала.
10. Современные концепции маркетинга персонала.
11. Функции маркетинга персонала: традиционный и рыночный подходы.
12. Разработка качественных требований к персоналу.
13. Должностные инструкции. Основные требования к их разработке.
14. Исследование внешней и внутренней среды организации.
15. Исследование рынка труда. Внешний и внутренний рынки труда.
16. Инфраструктура рынка труда.
17. Имидж организации и его использование в маркетинге персонала.
18. Коммуникационная функция маркетинга персонала.
19. Сегментирование рынка труда. Основные критерии сегментирования рынка труда.
20. Основные направления маркетинга персонала.
21. Основные этапы маркетинговой деятельности.
22. Анализ конкурентов на рынке труда.
23. Анализ партнеров на рынке труда.
24. Определение количественной и качественной потребности в персонале.
25. Методы определения количественной потребности в персонале.
26. Расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала.
27. Внешние и внутренние источники покрытия потребности в персонале
28. Активные и пассивные пути покрытия потребности в персонале.
29. Этапы оценки потребности в персонале
30. Реклама и PR-технологии в системе кадрового маркетинга.

### **Критерии формирования оценок по зачету**

**«Зачтено»** - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

**«Не зачтено»** - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

### **Вопросы к экзамену по дисциплине «Маркетинг персонала и рынок труда»**

- 1.Труд как социально-экономическая категория
- 2.Социально-экономическая сущность категории «трудовые ресурсы»
- 3.Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов
- 4.Методы измерения и показатели использования трудовых ресурсов
- 5.Понятие, виды и формы движения населения и трудовых ресурсов
- 6.Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов
- 7.Сущность рынка труда
- 8.Основные компоненты рынка труда и механизм их взаимодействия
- 9.Понятие емкости рынка труда. Сегментация рынка труда
- 10.Характеристики основных типов рынка труда
- 11.Модели рынка труда в зарубежных странах
- 12.Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития
- 13.Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия
- 14.Спрос на труд и факторы, его формирующие
- 15.Предложение труда и факторы, его определяющие
- 16.Особенности спроса на труд и предложения труда в России
- 17.Процесс воспроизводства населения и трудового потенциала общества
- 18.Факторы, влияющие на формирование трудового потенциала
- 19.Трудовая мобильность и ее виды
- 20.Миграция трудовых ресурсов: сущность, виды, причины
- 21.Миграционная политика, управление миграционными процессами. Тенденции миграционных процессов в РФ
- 22.Показатели и функции миграции трудовых ресурсов
- 23.Демографическая ситуация и демографическая политика государства
- 24.Понятие инфраструктуры Рынка труда. Элементы рынка труда
- 25.Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики занятости
- 26.Негосударственные структуры содействия занятости населения
- 27.Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости
- 28.Основные функции международной организации труда (МОТ) и механизм их реализации
- 29.Социально-экономическая сущность занятости
- 30.Полная и эффективная занятость
- 31.Вторичная занятость
- 32.Занятость как социальная проблема
- 33.Принципы, основные направления государственной политики занятости населения, ее эффективность
- 34.Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы
- 35.Вопросы занятости и безработицы в экономических теориях
- 36.Территориально-отраслевые тенденции в движении рабочей силы
- 37.Показатели экономической активности и занятости населения

38. Безработица: понятие, роль в экономике, естественный уровень
39. Масштабы и динамика безработицы: показатели, методы измерения и последствия
40. Причины возникновения безработицы и регулируемые факторы
41. Основные виды безработицы, их специфика
42. Уровень и продолжительность безработицы
43. Порядок определения размеров, условия и сроки выплаты пособий по безработице
44. Поиски работы, гарантии и риски
45. Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам
46. Сущность и цели государственной политики занятости
47. Принципы и основные направления политики занятости
48. Экономическая функция занятости
49. Социальная функция занятости
50. Активная политика занятости в РФ и определение ее эффективности
51. Содержание, история, модель социальной защиты населения
52. Основы организации и функционирования социальной защиты населения
53. Главные приоритеты и направления социальной защиты населения
54. Объективные предпосылки и условия возникновения социального партнерства
55. Сущность социального партнерства
56. Содержание и механизм социального партнерства
57. Формирование системы социального партнерства в России
58. Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда
59. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России
60. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости

### Задачи к экзамену

#### Задача 1

В окрестностях точки равновесия кривая спроса на труд при производстве товара  $N$  описывается функцией

$$w = 0,6 D^2 - 10,8 D + 84,$$

а кривая предложения – функцией

$$w = -3 S^2 + 36 S - 60,$$

где  $w$  – заработная плата в тыс. руб. за месяц,  $D$  – величина спроса на труд работников, производящих товар  $N$ , в тыс. чел.,  $S$  – величина предложения труда работников, производящих товар  $N$ , в тыс. чел. Найти годовой заработок работников, производящих товар  $N$ , в условиях рыночного равновесия.

#### Задача 2

Обратная функция спроса на труд в некоторой отрасли в окрестностях точки равновесия имеет вид

$$W = 2 Q_D^2 - 40 Q_D + 680,$$

а обратная функция предложения труда – вид

$$W = -3 Q_S^2 + 120 Q_S + 5.$$

Здесь  $W$  – ставка заработной платы в долларах за месяц,  $Q_D$  – величина спроса на труд в тыс. чел.,  $Q_S$  – величина предложения труда в тыс. чел. Рынок труда находится в равновесии.

Найти месячный фонд заработной платы работников отрасли.

#### Задача 3

Функция спроса на труд имеет вид

$$Q_D = -10w + 40,$$

а функция предложения труда – вид

$$Q_S = a \times w - 2,$$

где  $Q_D$  – величина спроса,  $Q_S$  – величина предложения,  $w$  – ставка заработной платы,  $a$  – параметр. Фонд заработной платы в условиях рыночного равновесия равен 30. Минимальная заработная плата равна 2.

Найти равновесную ставку заработной платы.

#### Задача 4

Функция спроса на труд имеет вид  $Q_D = m \times w + 70$ , где  $Q_D$  – величина спроса,  $w$  – ставка заработной платы,  $m$  – параметр, а функция предложения труда – вид  $Q_S = 5w - 10$ , где  $Q_S$  – величина предложения.

Фонд заработной платы в условиях рыночного равновесия равен 400. Найти величину спроса при цене, равной 12.

#### Задача 5

Функция спроса на труд на некотором интервале имеет вид  $Q_D(w) = a \times w^2 + b \times w + c$ , где  $Q_D$  – величина спроса,  $w$  – ставка заработной платы,  $a$ ,  $b$ ,  $c$  – параметры ( $a \neq 0$ ,  $b \neq 0$ ). Определить знак произведения  $b \times c$ .

#### Задача 6

Обратная функция спроса на труд работников отрасли имеет вид  $W = 22 - 4Q_D$ , а обратная функция предложения труда –  $W = 10 + 2Q_S$ , где  $W$  – заработная плата,  $Q_D$  – величина спроса на труд,  $Q_S$  – величина предложения труда. Найти долю нормального дохода в общем фонде заработной платы работников отрасли в условиях рыночного равновесия.

#### Задача 7

Функция спроса на труд работников отрасли в окрестностях точки равновесия имеет вид

$$Q_D = 0,001 W^2 - 2 W + 550,$$

а функция предложения труда –

$$Q_S = 0,1W + c,$$

где  $Q_D$  – величина спроса на труд (тыс. чел.),  $Q_S$  – величина предложения труда (тыс. чел.),  $W$  – заработная плата (долл. в месяц на человека),  $c$  – параметр. Квазирента, выплаченная работникам отрасли за месяц в условиях равновесия на рынке труда, составила 8000 тыс. долл.

Найти нормальный доход, выплаченный работникам отрасли за этот месяц.

#### Задача 8

Доля квазиренты в фонде заработной платы работников отрасли составляет 1/6. Обратная функция спроса на труд имеет вид  $W = -1/2 \cdot 12 Q_D - 1/2 Q_D + 50$ , а обратная функция предложения труда –  $W = 1/2 \cdot 18 Q_S + 2Q_S + c$ , где  $W$  – заработная плата,  $Q_D$  – величина спроса на труд,  $Q_S$  – величина предложения труда,  $c$  – параметр. Найти фонд заработной платы работников отрасли в условиях равновесия на рынке труда.

#### Задача 9

Изобрели дешёвый заменитель товара Т. В результате и равновесная заработная плата, и равновесное количество труда работников, производящих этот товар, изменились на 10%. На сколько процентов изменился общий заработок работников, производящих товар Т?

#### Задача 10

В стране повысили возраст выхода на пенсию. Спустя некоторое время заработная плата в одной из отраслей оказалась той же, что была до изменения пенсионного законодательства. Незарплатные факторы спроса и предложения, кроме упомянутых в условии задачи, не менялись. Увеличилось или уменьшилось за это время число покупателей на рынке продукции, выпускаемой данной отраслью?

### Критерии формирования оценок к экзамену

**«Отлично/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

**«Хорошо/зачтено»** – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

**«Удовлетворительно/зачтено»** – студент допустил существенные ошибки.

**«Неудовлетворительно/не зачтено»** – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.

### Расчетно-графическая работа (РГР)

## по дисциплине «Маркетинг персонала и рынок труда»

Расчетно-графическая работа - это самостоятельное исследование, которое предназначено для усвоения теоретического и практического материала по основным темам курса и выполняется с целью выработки навыков практического решения наиболее типичных задач.

### ТЕМАТИКА РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКИХ РАБОТ

Тематика РГР формируется исходя из содержания основного курса дисциплины. Тематика курсовых работ включает следующие наименования:

- 1 Рынок труда и его роль в функционировании экономики (на примере страны, региона, края, района, города).
- 2 Безработица и ее особенности (на примере страны, региона, края, района, города).
- 3 Формирование и регулирование регионального рынка труда (на примере региона, области, края).
- 4 Миграция населения как фактор формирования рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города).
- 5 Рынок труда молодежи (на примере страны, региона, края, района, города).
- 6 Рынок труда женщин (на примере страны, региона, края, района, города).
- 7 Рынок труда инвалидов (на примере страны, региона, края, района, города).
- 8 Анализ занятости населения на рынке труда (на примере страны, региона, края, района, города).
- 9 Демографическая основа рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города).
- 10 Служба занятости населения и ее влияние функционирование рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города).
- 11 Деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости населения (на примере страны, региона, края, района, города).
- 12 Социальные гарантии занятости (на примере страны, региона, края, района, города).

Вариант РГР выбирается студентом в соответствии с порядковым номером в журнале (списке группы). Например, если студент в списке группы под номером 4 – вариант РГР 4 (см. таблицу)

Варианты заданий РГР

Номер в списке группы	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Вариант РГР	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Номер в списке группы	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Вариант РГР	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Номер в списке группы	19	20	21	22	23	24	25	26	27
Вариант РГР	7	8	9	10	11	12	1	2	3
Номер в списке группы	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Вариант РГР	4	5	6	7	8	9	10	11	12

### ПРИМЕРНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ РГР

#### Тема 1 Рынок труда и его роль в функционировании экономики (на примере страны, региона, края, района, города)

##### 1 Теоретические основы функционирования рынка труда

##### 1.1 Понятие, структура и механизм функционирования рынка труда

##### 1.2 Занятость населения: виды и формы

##### 1.3 Безработица: понятие, причины, формы, измерение

##### 2 Анализ и оценка функционирования рынка труда (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_-20\_\_

гг.

##### 2.1 Оценка состояния рынка труда (название объекта исследования)

2.2 Достоинства и недостатки функционирования рынка труда (название объекта исследования)

3 Рекомендации по совершенствованию функционирования рынка труда (название объекта исследования)

3.1 Основные направления государственного регулирования рынка труда (название объекта исследования)

3.2 Совершенствование механизма саморегулирования рынка труда

3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

## **Тема 2 Безработица и особенности ее протекания (на примере страны, региона, края, района, города)**

1 Экономическая сущность безработицы и ее особенности

1.1 Показатели безработицы, ее виды и методы измерения

1.2 Формы безработицы и их специфика

1.3 Социально-экономические последствия безработицы

2 Анализ и оценка безработицы (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_-20\_\_ гг.

2.1 Анализ численности безработных по половозрастным группам, по образованию, по способу поиска работы и наличия прошлого опыта

2.2 Факторы, динамика и проблемы безработицы

3 Рекомендации по сокращению уровня безработицы в (страна, регион, край, район, город)

3.1 Мероприятия по сдерживанию высвобождения и стабилизации безработицы

3.2 Разработка мероприятий по созданию новых рабочих мест

3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

## **Тема 3 Формирование и регулирование регионального рынка труда (на примере региона, области, края)**

1 Рынок труда и его особенности с точки зрения теории

1.1 Социально-экономическая сущность рынка труда: типы рынка труда и стадии его зрелости

1.2 Регулирование рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики

1.3 Особенности рынка труда в России

2 Исследование рынка труда (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_ - 20\_\_ гг.

2.1 Анализ состояния регионального рынка труда: занятость и безработица

2.2 Механизм регулирования занятости населения на региональном рынке труда

3 Совершенствование механизма государственного регулирования рынка труда (страна, регион, край, район, город)

3.1 Региональные целевые программы – эффективный инструмент регулирования занятости и рынка труда

3.2 Комплекс мероприятий по повышению качества и конкурентоспособности рабочей силы на региональном рынке труда

3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

## **Тема 4 Миграция населения как фактор формирования рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города)**

1 Теоретические основы миграции населения

1.1 Понятие и классификация миграции

1.2 Цели, принципы и задачи регулирования миграционных процессов

1.3 Современная миграционная ситуация

2 Анализ и оценка миграции населения (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_-20\_\_ гг.

2.1 Основные характеристики миграционных потоков (название объекта исследования)

2.2 Проблемы и социальные последствия миграционных процессов

3 Рекомендации по государственному управлению миграции населения в (страна, регион, край, район, город)

- 3.1 Основные направления деятельности по регулированию миграции населения
- 3.2 Совершенствование механизма реализации современной миграционной политики
- 3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Тема 5 Рынок труда молодежи (на примере страны, региона, края, района, города)**

1 Рынок труда молодежи и его особенности

- 1.1 Определения понятия «молодежный рынок труда»
- 1.2 Конкурентность молодежного рынка труда
- 1.3 Установление равновесия на рынке труда молодежи и «неконкурирующие группы»

2 Анализ рынка труда молодежи (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_-20\_\_ гг.

- 2.1 Анализ и оценка рынка труда молодежи (название объекта исследования)
- 2.2 Проблемы занятости молодежи (название объекта исследования)

3 Совершенствование ситуации на молодежном рынке труда (страна, регион, край, район, город)

- 3.1 Рекомендации по изменению ситуации неравновесия на молодежном рынке труда
- 3.2 Рекомендации по совершенствованию конкуренции между работниками со стажем и молодежью
- 3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Тема 6 Рынок труда женщин (на примере страны, региона, края, района, города)**

1 Рынок труда женщин и его особенности

- 1.1 Определения понятия рынок труда женщин, дискриминация женщин
- 1.2 Специфика и особенности рынка труда женщин
- 1.3 Отечественный и зарубежный опыт женской безработицы

2 Анализ рынка труда женщин (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_-20\_\_ гг.

- 2.1 Анализ и оценка рынка труда женщин (название объекта исследования)
- 2.2 Проблемы занятости женщин (название объекта исследования)

3 Совершенствование ситуации на женском рынке труда (страна, регион, край, район, город)

- 3.1 Основные направления социальной политики в сфере сокращения женской безработицы
- 3.2 Вторичная занятость женщин – один из способов адаптации к рыночным условиям
- 3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Тема 7 Рынок труда инвалидов (на примере страны, региона, края, района, города)**

1 Рынок труда инвалидов и его особенности

- 1.1 Определения понятия рынок труда инвалидов
- 1.2 Специфика и особенности рынка труда инвалидов
- 1.3 Отечественный и зарубежный опыт безработицы инвалидов

2 Анализ рынка труда инвалидов (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_-20\_\_ гг.

- 2.1 Анализ и оценка рынка труда инвалидов (название объекта исследования)
- 2.2 Проблемы занятости инвалидов (название объекта исследования)

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию ситуации на рынке труда инвалидов (страна, регион, край, район, город)

- 3.1 Основные направления социальной политики в сфере защиты инвалидов
- 3.2 Совершенствование социально-экономических механизмов включения инвалидов в рынок труда
- 3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Тема 8 Анализ занятости населения на рынке труда (на примере страны, региона, края, района, города)**

1 Теоретические основы занятости населения, ее социальная ориентация и основные задачи



- 1.1 Экономическая природа и теории занятости
- 1.2 Формы и виды занятости населения
- 1.3 Проблемы занятости на современном этапе
- 2 Анализ занятости населения (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_-20\_\_ гг.
  - 2.1 Анализ занятости населения по половозрастным группам и по образованию (название объекта исследования)
  - 2.2 Факторы, динамика и проблемы занятости населения (название объекта исследования)
- 3 Разработка рекомендаций по совершенствованию занятости населения (страна, регион, край, район, город)
  - 3.1 Перспективы и пути (программы) повышения занятости населения
  - 3.2 Совершенствование государственной политики занятости населения
  - 3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Тема 9 Демографическая основа рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города)**

- 1 Теоретические основы влияния демографических процессов на рынок труда
  - 1.1 Основные понятия, факторы демографии и рынка труда
  - 1.2 Население и ресурсы для труда
  - 1.3 Современная демографическая ситуация и основные направления демографической политики государства
- 2 Анализ демографических процессов на рынке труда (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_ - 20\_\_ гг.
  - 2.1 Анализ и оценка демографических процессов (название объекта исследования)
  - 2.2 Анализ факторов, влияющих на демографическую обстановку (название объекта исследования)
- 3 Разработка рекомендаций по совершенствованию влияния демографических процессов на рынок труда
  - 3.1 Основные направления по решению демографических проблем
  - 3.2 Совершенствование механизмов и этапов реализации концепции демографической политики
  - 3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Тема 10 Служба занятости населения и ее влияние функционирование рынка труда (на примере страны, региона, края, района, города)**

- 1 Теоретические основы служб занятости населения и их влияние на рынок труда
  - 1.1 Службы занятости населения и инфраструктура рынка труда
  - 1.2 Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции
  - 1.3 Отечественный и зарубежный опыт деятельности служб занятости населения
- 2 Анализ деятельности службы занятости населения в (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_ - 20\_\_ гг.
  - 2.1 Анализ деятельности службы занятости населения (название объекта исследования)
  - 2.2 Оценка влияния службы занятости населения на рынок труда (название объекта исследования)
- 3 Рекомендации по совершенствованию деятельности службы занятости населения (страна, регион, край, район, город)
  - 3.1 Основные направления по совершенствованию деятельности службы занятости населения
  - 3.2 Разработка программы по содействию службе занятости населения
  - 3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Тема 11 Деятельность служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости населения (на примере предприятия, организации, учреждения)**

1 Теоретические основы деятельности служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости населения

- 1.1 Понятие и особенности службы управления персоналом предприятий
- 1.2 Влияние служб управления персоналом на занятость населения
- 1.3 Отечественный и зарубежный опыт деятельности служб управления персоналом предприятий по обеспечению занятости населения

2 Анализ деятельности службы управления персоналом (название объекта исследования) и ее влияние на занятость населения за 20\_\_-20\_\_ гг.

- 2.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности (название объекта исследования)
- 2.2 Анализ и оценка деятельности службы управления персоналом предприятия
- 2.3 Оценка влияния службы управления персоналом предприятия на занятость населения

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию деятельности службы управления персоналом (название предприятия) по обеспечению занятости

3.1 Общие рекомендации по совершенствованию деятельности службы управления персоналом по обеспечению занятости

3.2 Разработка программы по содействию занятости

3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

## **Тема 12 Социальные гарантии занятости (на примере страны, региона, края, района, города)**

1 Теоретические основы социальных гарантий занятости населения

1.1 Понятие социальной защиты населения, ее элементы и принципы построения

1.2 Гарантии государства в области занятости, социальные гарантии и компенсации гражданам, увольняемым с предприятий, и безработным

1.3 Финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения

2 Анализ социальных гарантий занятости населения в (страна, регион, край, район, город) за 20\_\_ - 20\_\_ гг.

2.1 Анализ социальных гарантий занятости (название объекта исследования)

2.2 Оценка программ социальной помощи населению (название объекта исследования)

3 Разработка рекомендаций по совершенствованию предоставления социальных гарантий занятости населения (название объекта исследования)

3.1 Рекомендации по финансированию мероприятий по обеспечению занятости населения

3.2 Разработка программы социальной помощи населению

3.3 Социально-экономическое обоснование предложенных рекомендаций

### **Критерии формирования оценок по написанию и защите РГР**

*«Отлично» (5 баллов)* – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой РГР, а также грамотно и исчерпывающе ответившие на все встречные вопросы преподавателя.

*«Хорошо» (4 балла)* – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями, в которой отражены все необходимые результаты проведенного анализа, сделаны обобщающие выводы и предложены рекомендации в соответствии с тематикой РГР. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил не более двух ошибок.

*«Удовлетворительно» (3 балла)* – получают обучающиеся, оформившие РГР в соответствии с предъявляемыми требованиями. При этом при ответах на вопросы преподавателя обучающийся допустил более трёх ошибок.

*«Неудовлетворительно» (0 баллов)* – ставится за РГР, если число ошибок и недочетов превысило удовлетворительный уровень компетенции.