

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра корпоративного управления

Утверждена
решением кафедры
корпоративного управления
Протокол от «28» августа 2018 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ОД.18 РЫНОК ТРУДА

(индекс и наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом)

по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриат)

(код и наименование направления подготовки (специальности))

Стратегическое и операционное управление персоналом организации

направленность (профиль)

Бакалавр

квалификация

очная

форма(ы) обучения

Год начала подготовки 2019 год

Волгоград 2018г.

Автор–составитель:

канд. полит.наук,
доцент кафедры корпоративного управления

Коваленко Н.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине	14
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	31
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	35
6.1. Основная литература	35
6.2. Дополнительная литература	36
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	36
6.4. Нормативные правовые документы	36
6.5. Интернет-ресурсы	36
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	37

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ОД.18 «Рынок труда» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-19	Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	ПК-19.1.2	Способность применять знания основных принципов и положений этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда
ПК-25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ПК-25.1.1	Способность анализировать риски внутренней и внешней среды в области управления персоналом

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения обучения	Результаты обучения
	ПК-19.1.2	На уровне знаний: -сформировавшееся систематическое умение по разработке и внедрению процедур кадрового управления в сфере рынка труда. На уровне умений - уметь: - применять на практике основные принципы и положения этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда. На уровне навыков - владеть: - навыками системного анализа выявления потребности в кадрах, описания рынка образовательных услуг и использования для этого возможностей обратной связи
	ПК-25.1.1.	На уровне знаний - знать: - методики оптимизации технологий управления и деятельности

		персонала; - методики анализа рисков внешней и внутренней среды организации На уровне умений – уметь: - всесторонне анализировать рыночные и специфические риски в управлении персоналом; - принимать грамотные управленческие решения на основе анализа рыночных и специфических рисков в области управления персоналом.. На уровне навыков: - самостоятельно решать задачи, возникающие в служебной деятельности, связанные с принятием управленческих решений в области управления персоналом; - владеть навыками получения обратной связи и обработки результатов анализа.
--	--	---

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ОД.18 « Рынок труда» является обязательной дисциплиной. В соответствии с учебным планом по очной форме обучения дисциплина осваивается в 8 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 72 часа (2 ЗЕ)

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области управления персоналом, теории организации, теории управления, психологии, социологии, а также на приобретенные ранее умения и навыки в сфере управления персоналом, кадровой политики и кадрового планирования, экономики и социологии труда. Знания и навыки, получаемые студентами в результате изучения дисциплины, необходимы для разработки новых и работы с уже функционирующими организационными структурами, персоналом, поможет при повышении эффективности управления и деятельности организации.

Для успешного овладения дисциплиной студенту необходимо использовать знания и навыки, полученные им при изучении таких дисциплин как: Б1.Б.25 Экономика и социология труда, Б1.Б.20 Основы управления персоналом, Б1.Б.24 Управление персоналом организации, Б1.В.ОД.10 Управление качеством, Б1.Б.18 Основы кадровой политики и кадрового планирования, Б1.Б.25 Экономика и социология труда.

Знания, полученные в ходе изучения учебной дисциплины, могут быть полезны при изучении таких дисциплин, как: Б3 Государственная итоговая аттестация, Б1.В.ДВ.3.1 Адаптация и развитие персонала, Б1.Б.29 Основы организации труда, Б1.В.ОД.19 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 32 часа и на самостоятельную работу – 40 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемост и ⁴ , промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Рынок труда, его сущность и место в рыночной экономике. Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда».	6	2	-	-		4	О, Р
Тема 2	Характеристика населения и ресурсов для трудовой деятельности	10	2	-	2		6	О,Т устный
Тема 3	Модели и виды рынков труда. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда	10	2	-	2		6	О, Р
Тема 4	Инфраструктура рынка труда и управление ресурсами для труда	8	2	-	2		4	О,Р
Тема 5	Занятость и использование трудовых ресурсов	8	2	-	2		4	О
Тема 6	Безработица: понятие, виды, показатели	8	2	-	2		4	О, Т письм
Тема 7	Гендерный подход к анализу рынка труда	10	2	-	2		6	О, самост работа
Тема 8.	Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда	12	4	-	2		6	О, итоговый тест
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		72	18		14		40	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

Содержание дисциплины

Тема 1. Рынок труда, его сущность и место в рыночной экономике. Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда»

Рынок труда, его понятие, особенности и место в системе других рынков. Основные понятия о труде. Основные определения и характеристики труда. Составные элементы труда: предмет труда, средства труда, рабочая сила. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений. Существующие подходы и точки зрения о продаваемом на рынке труда товаре.

Экономические, социальные и юридические предпосылки формирования рынка труда. Необходимые условия для становления и нормального функционирования рынка труда. Рынок труда как экономическая категория. Функции, элементы и объем рынка труда. Основные характеристики развитости рынка труда.

Эволюционный (традиционный) путь формирования рынка труда. Особенности формирования рынка труда в России при переходе от планово-регулируемой экономики к рыночной. Опыт и специфика формирования рынка труда в России. Необходимость регулирования рынка труда.

Тема 2. Характеристика населения и ресурсов для трудовой деятельности

Понятие населения. Население как субъект и объект общественного производства. Закономерности взаимосвязанного развития населения и экономики. Количественные и качественные характеристики населения. Современная демографическая ситуация в России.

Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление. Понятия рабочей силы. Человеческие и трудовые ресурсы, понятие и структура. Ресурсы для трудовой деятельности: экономически активное население, его состав, уровень экономической активности населения. Структура экономически неактивного населения.

Воспроизводство населения и ресурсов для труда. Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Особенности влияния различных видов движения населения на функционирование рынка труда. Типы воспроизводства населения и ресурсов для труда. Режимы воспроизводства: расширенный, простой и суженный.

Мобильность на рынке труда. Движение трудовых ресурсов, его виды и показатели. Текучесть кадров. Обеспечение оптимальной мобильности работников — главная задача рынка труда. Формы распределения и перераспределения трудовых ресурсов. Общественные работы: понятие, цели, предприятия и виды работ.

Определение миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения. Система показателей миграции населения. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования. Современные особенности миграционных связей России. Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.

Тема 3. Модели и виды рынков труда. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда

Модели рынков труда: конкурентный, монопсонический, неравновесный (модели при участии профсоюзов). Модели рынка труда в зарубежных странах: американская, японская, шведская, специфика их функционирования. Особенности российской модели рынка труда. Типы рынка труда (внешний и внутренний), их влияние друг на друга. Открытый и скрытый рынки труда. Официальный и неофициальный скрытый рынок труда. Первичный и вторичный рынки труда.

Сегментирование рынка труда, понятие сегментов рынка. Сегментация рынка труда по различным критериям. Гибкость рынка труда и формы ее проявления. Количественная и функциональная гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени. Гибкость процедур найма и увольнения. Гибкость в управлении издержками. Понятие и сущность гибкой занятости. Положительные и отрицательные стороны развития гибкости рынка труда.

Спрос на труд и факторы, его формирующие. Простая модель спроса на труд. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд. Эластичность спроса на труд.

Спрос на труд отрасли и рынка. Спрос на различные виды труда. Спрос на труд и занятость на условиях неполного рабочего времени. Спрос на труд в неприбыльных отраслях. Оплата труда и спрос на рабочую силу.

Предложение на труд и факторы, его определяющие. Простая модель предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Индивидуальная кривая предложения труда. Влияние налогообложения и программ социальной поддержки на предложение труда. Семейные решения о предложении труда. Предложение труда при сдельной оплате труда и самозанятости. Издержки, связанные с выходом на работу. Заработная плата и предложение труда. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда

Методы оценки и анализа состояния, конъюнктуры и динамики рынка труда. Специфика формирования и становления рынка труда в России.

Тема 4. Инфраструктура рынка труда и управление ресурсами труда.

Понятие инфраструктуры рынка труда. Государственные, коммерческие и частные структуры как элементы инфраструктуры на рынке труда. Система государственных органов, отвечающих за разработку и реализацию политики в сфере труда и занятости. Задачи и функции Министерства труда и социального развития Российской Федерации. Государственная политика в области занятости. Основные модели политики занятости. Активный и пассивный варианты набора средств проведения политики занятости. Направления политики занятости в России.

Государственная служба занятости населения, ее структура и функции. Принципы работы службы занятости. Услуги службы занятости, предоставляемые безработным гражданам, работодателям и лицам, ищущим работу. Негосударственные службы занятости населения: биржи труда, рекрутинговые агентства и др.; их определение, функции и принципы работы. Классификация на коммерческие и некоммерческие; по виду занятости, по профессиональному или квалификационному признаку, классификация Международного бюро труда. Роль негосударственных структур занятости на рынке труда в России и за рубежом. Зарубежный и отечественный опыт работы негосударственных фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда.

Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости. Взаимодействие администрации предприятий, отделений службы занятости и местных органов власти в условиях свертывания производства, банкротства фирм и массового высвобождения работников.

Международная организация труда (МОТ), история ее создания и направления деятельности. Основные функции МОТ и механизм их реализации. Конвенции и рекомендации МОТ как основной инструмент регулирования трудовых отношений на международном уровне.

Государственные и региональные программы занятости населения. Уровни составления программ занятости. Структура типовой программы занятости. Финансирование мер по обеспечению занятости. Направления и соотношение статей затрат в программах занятости.

Тема 5. Занятость и использование трудовых ресурсов

Социально-экономическая сущность занятости, ее принципы. Теории занятости. Контингент населения, которые являются занятыми. Статус занятости. Виды и формы занятости. Продуктивная, социально-полезная занятость. Полная, рациональная и эффективная занятость, особенности их реализации в условиях различных экономических систем.

Количественные и качественные показатели эффективности занятости. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования. Структура занятости в народном хозяйстве. Основные пропорции распределения занятых по видам деятельности, сферам приложения труда и отраслям народного хозяйства. Влияние структурных сдвигов в экономике на изменение качественного состава занятых. Технический прогресс как фактор изменения структуры занятости. Территориальные пропорции занятости. Возможности и методы воздействия государства на уровень и характер занятости в России

Нетрадиционные формы занятости (НФЗ) и значение их использования. Разновидности НФЗ: частичная занятость, нестандартные режимы труда, занятость с нестандартными рабочими местами, самозанятость. Роль индивидуальной трудовой деятельности в обеспечении занятости населения. Занятость в неформальном секторе экономики. Современные проблемы использования нетрадиционных форм занятости.

Проблемы занятости слабозащищенных категорий населения. Специфические проблемы, затрудняющие трудоустройство различных групп населения: женщин, молодежи, инвалидов, лиц, освободившихся из мест лишения свободы, уволенных с военной службы, беженцев и вынужденных переселенцев. Пути решения проблем занятости слабозащищенных категорий населения. За и против квотирования рабочих мест.

Государственная политика на рынке труда стран с развитой рыночной экономикой: исторический аспект. Опыт частных корпораций по регулированию занятости в фирмах различных стран. Соотношение пассивной и активной политики на рынке труда развитых зарубежных стран. Политика занятости в ряде стран Западной Европы: Швеции, Финляндии, Германии и Франции. Американский опыт регулирования занятости населения. Особенности регулирования занятости населения в Японии. Использование в России опыта стран Запада по данной проблеме.

Тема 6. Безработица: понятие, виды, показатели

Социально-экономическая сущность безработицы. Показатели безработицы: численность, структура и динамика численности безработных; уровень, средняя продолжительность и структура причин безработицы. Виды и формы безработицы. Скрытая безработица и дефицит трудовых ресурсов как черты плановой экономики. Застойная и хроническая безработица. Резервная армия труда как атрибут рыночной экономики. Основные формы вынужденной безработицы: технологическая, структурная, сезонная. Фрикционная безработица. Добровольная незанятость и институциональная безработица. Массовая безработица и ее особенности. Пути минимизации безработицы. Естественный уровень безработицы.

Естественная и вынужденная безработица. Связь безработицы со стадиями экономического цикла. Безработица и инфляция. Факторы, условия появления безработицы, ее социально-экономические последствия и пути их минимизации. Риски и гарантии поиска работы. Молодежная безработица – специфика причин и социально-экономических последствий. Возрастные и гендерные особенности безработицы.

Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы. Статус безработного и особенности его определения в различных странах. Экономические и юридические признаки безработного в России. Регулирование уровня и продолжительности безработицы. Социальные гарантии гражданам в области занятости и безработицы. Пособие по безработице и система профобучения безработных граждан. Системы страхования от безработицы (зарубежная практика и возможности использования в России). Прогнозирование уровня безработицы в комплексе задач прогнозирования социально-экономического развития страны.

Тема 7. Гендерный подход к анализу рынка труда и занятости

Новое научное направление в современной западной науке – гендерная экономика («economicsofgender», “gendereconomics”), причины появления (60-е годы XX столетия), его предмет. Основные проблемы гендерной экономики: проблема измерения и оценки женского неоплачиваемого труда; проблема внутрисемейного распределения доходов и ресурсов, труда, доступа к принятию решений и властных полномочий; гендерные процессы на рынке труда (женская занятость, анализ причин и механизмов дискриминации и профессиональной сегрегации по признаку пола).

Исторические аспекты формирования и современное состояние российской государственной политики в отношении женщин на рынке труда. Социально-экономическое положение женщин России на современном этапе, его основные характеристики. Гендерная асимметрия трудового законодательства. Структура оплаты мужского и женского труда. Типичные случаи нарушения трудовых и социальных прав женщин. Гендерная межотраслевая и внутриотраслевая сегрегация на рынке труда.

Женская безработица: причины, особенности, возможности уменьшения. Женщины в неформальном секторе экономики: основные отрасли занятости, охрана труда, социальные гарантии и защита прав. Основные задачи социальной политики в сфере занятости.

Влияние гендерного фактора на уровень бедности и депривации. Феминизация бедности. Рост числа бедных среди безработных женщин, в «женских» отраслях экономики, среди одиноких матерей и женщин старших пенсионных возрастов. Меры по преодолению бедности.

Женщины в сфере бизнеса и предпринимательства: предыстория, нормативно-правовая база, реальная ситуация. Гендерные особенности менеджмента.

Тема 9. Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда

Необходимые условия для становления и нормального функционирования рынка труда: свобода предложения рабочей силы, свобода спроса на рабочую силу, свобода легитимных доходов при условии соблюдения минимального, гарантированного государством их уровня. Деформации рынка труда при плановой системе экономики.

Факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование регионального рынка труда: экономические, социально-политические, демографические. Изменение численности незанятого населения по стране за последние годы под влиянием этих факторов. Миграция населения.

Прогнозирование рынка труда региона. Проблемы прогнозирования масштабов и структуры рынка труда. Факторы, которые необходимо учитывать при прогнозировании масштабов и структуры рынка труда. Население региона и рынок труда как объекты управления. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона: его структура и специфика функционирования.

Классификация объекта управления: территориальная, по возрасту, по степени трудовой активности, по сфере приложения и др. Субъект управления. Методы управления рынком труда: административные и экономические. Роль управления трудовыми ресурсами и рынком труда региона в социально-экономическом развитии территории. Органы и функции управления рынком труда. Разделение функций по управлению населением региона и рынком труда между территориальными органами власти и предприятиями региона. Основа управления региональным рынком труда – прогнозный анализ социально-экономического развития региона, демографической ситуации и использования имеющегося трудового потенциала региона.

Два основных направления управления занятостью населения региона: снижение общего количества лиц, попадающих на региональный рынок труда, регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда.

Региональные программы содействия занятости населения. Основные цели, принципы и задачи разработки программ содействия занятости населения. Структура программы. Содержание отдельных разделов программы. Проблемы разработки региональных программ содействия занятости населения. Методика расчета отдельных показателей программы занятости населения. Прогнозные и фактические показатели, характеризующие выполнение программ занятости населения.

Примеры разработки и реализации программ содействия занятости населения в отдельных регионах РФ. Проблемы превентивного управления занятостью населения региона. Основные меры, направленные на снижение количества лиц, попадающих на рынок труда: регулирование процессов высвобождения работников с предприятий, развитие самозанятости населения региона.

Меры, направленные на регулирование занятости лиц, составляющих региональный рынок труда: создание новых рабочих мест; развитие системы общественных работ; регулирование занятости слаботзащищенных категорий населения; межтерриториальное перераспределение рабочей силы; оказание социальной помощи безработным. Указы президента и постановления Правительства РФ, направленные на оказание социальной помощи безработным.

Роль селективного подхода к управлению рынком труда региона в снижении социальной напряженности в сфере занятости населения.

На самостоятельную работу студентов по дисциплине Б1.В.ОД.18 «Рынок труда» выносятся следующие темы:

№ п/п	ТЕМА	Кол- во часов	Вопросы, выносимые на СРС	Формы контроля СРС	
1.	Рынок труда: сущность и место в рыночной системе	4	1. Специфика спроса и предложения, купли – продажи рабочей силы на рынке труда. Условия купли и продажи рабочей силы	Р	
			2. Влияние основных демографических процессов на состояние и функционирование рынка труда	Р	
2.	Виды, сегменты и гибкость рынка труда.	6	1. Особенности состояния и развития рынка труда в зарубежных странах (сравнение различных	,Р	

			моделей)		
			2. Гибкость рынка труда и формы ее проявления.	P	
3.	Занятость и использование трудовых ресурсов	4	1. Возможна ли полная, рациональная и эффективная занятость в какой-либо стране? Что мешает достижению этого идеала?	P	
			2. Основные виды занятости: характеристики, достоинства, проблемы.	P	
4.	Безработица как элемент рынка труда	4	1. Виды безработицы: характеристика, причины возникновения, пути сокращения.	P	
			2. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики рынка труда (с учетом рекомендаций МОТ)	P	
5.	Инфраструктура рынка труда и управление ресурсами для труда	4	1. История формирования и современное состояние государственной политики занятости в России	P	
			2. Современные формы поддержки работодателей в реализации разных мер государственной политики занятости	P	
6.	Гендерный подход к анализу рынка труда	6	1. Положение женщин на рынке труда: историческая	P	

			ретроспектива и современное состояние		
			2. Пути преодоления гендерной дискриминации в трудовой сфере	Р	
7.	Проблемы формирования и функционирования регионального рынка труда	6	1. Факторы, оказывающие влияние на региональный рынок труда: характеристики, оценка степени влияния	Р	
			2. Использование методов прогнозирования в исследованиях и управлении рынком труда региона.	Р	
8.	Управление процессами функционирования рынка труда региона	4	1. Административные и экономические методы управления рынком труда. Социально-экономический механизм управления рынком труда и населением региона.	Р	
			2. Системность как основа управления трудовыми ресурсами и рынком труда в регионе.	р	

Итоги самостоятельной работы студентов по предложенным или выбранным ими самими темам подводятся в форме написания, проверки и оценки письменной творческой работы студента (то есть расширенного по объему и содержанию реферата), с использованием дополнительной литературы, и оцениваются отдельно дополнительно по принятой стандартной шкале оценки письменных работ (рефератов)

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ОД.18 «Рынок труда» используются следующие формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Рынок труда, его сущность и место в рыночной экономике. Предмет, содержание и задачи курса «Рынок труда»	Устный опрос, обзор рефератов
Тема 2	Характеристика населения и ресурсов для трудовой деятельности	Устный опрос, устный тест
Тема 3	Модели и виды рынков труда. Спрос и предложение на рынке труда	Устный опрос, краткий обзор рефератов
Тема 4	Инфраструктура рынка труда и управление ресурсами труда	Устный опрос, сдача рефератов на предварительную проверку и обзор лучших рефератов
Тема 5	Занятость и использование трудовых ресурсов	Устный опрос,
Тема 6	Безработица: понятие, виды, показатели	Устный опрос, письменный тест
Тема 7	Гендерный подход к анализу рынка труда и занятости	Устный опрос, самостоятельная работа
Тема 8	Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда	Устный опрос, итоговый письменный тест

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в виде зачета в форме устного опроса по перечню примерных вопросов из п. 4.3.

К сдаче зачета по дисциплине допускаются студенты, получившие не меньше 60 баллов при текущей аттестации. При подготовке к зачету студент внимательно просматривает вопросы, предусмотренные в рабочей программе, и продолжает знакомиться с рекомендованной литературой. Основой для сдачи зачета студентом является изучение конспектов обзорных лекций, прослушанных в течение семестра, информации, полученной в результате самостоятельной работы, и практические навыки, полученные при подготовке к семинарам в течение семестра.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Тема 1.«Рынок труда, его сущность и место в рыночной экономике».

Вопросы для устного опроса:

1. Труд как важнейший фактор производства. Основные элементы процесса труда
2. Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда.
3. Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда
4. Рынок труда: разнообразие определений
5. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его формирования и функционирования
6. Особенности современного рынка труда за рубежом и в России
7. Объект, предмет, задачи учебной дисциплины «Рынок труда»
8. Структура курса, связь с другими научными дисциплинами

Темы для рефератов и докладов:

1. Рынок труда: его сущность и место в системе других рынков.
2. Функции рынка труда (их эволюция на примере отечественного рынка труда)
3. Рынок труда и его характеристики. Особенности российского рынка труда в конце XX – начале XXI века.
4. Рабочая сила, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, экономически активное население: содержание понятий, методы расчета численности.
5. Контингент населения, которое является субъектом рынка труда. Понятия «труд» и «рабочая сила».
6. Роль рынка труда в повышении эффективности использования трудового потенциала общества

Готовые рефераты (2-3 самых лучших) докладываются кратко в устной форме, письменный текст предварительно сдается руководителю для проверки.

Тема2. «Характеристика населения и ресурсов для трудовой деятельности».

Вопросы для устного опроса:

1. Население, его количественные и качественные характеристики
2. Ресурсы для трудовой деятельности (с демографической точки зрения)
3. Процессы воспроизводства населения и ресурсов для труда
4. Миграция населения, ее социально-экономические последствия для рынка труда и методы управления ею.
5. Современная демографическая ситуация в России и Волгоградской области.
6. Основные направления демографической и миграционной политики России (в недалеком прошлом, на современном этапе)

Вопросы к тестовому контролю содержания темы (тест проводится устно для закрепления пройденного материала):

1. **Какие отношения можно назвать демографическими?**
А. – Отношения, регулирующие поведение людей в области рождения детей и сохранения жизни.
Б. – Отношения людей в сфере производства, обмена и потребления
В. – Отношения между людьми в процессе их взаимодействия.
Г. – Отношения между людьми в процессе выпуска инновационного продукта.
2. **В каких социальных институтах в первую очередь реализуются демографические отношения?**
А. – В институтах образования и воспитания
Б. – В институтах семьи и брака
В. – В институтах власти и управления.
Г. – В институтах власти и образования.
3. **Как называется вид демографического поведения, связанный с перемещением людей по территории?**
А. –Репродуктивное
Б. – Миграционное

- В. – Санитарное (витальное)
- Г. – Циклическое перемещение

4. Как в современной науке называется совокупность процессов рождаемости, смертности, вступления в брак и прекращения брака?

- А. – Миграционное движение населения
- Б. – Трудовое движение населения
- В. – Социальное движение населения
- Г. – Естественное движение населения

5. Для оценки уровня интенсивности использования трудовых ресурсов к показателям эффективности использования трудовых ресурсов относятся:

- А – выработка, трудоемкость
- Б – штатный коэффициент
- В – доход предприятия
- Г – уровень рентабельности

6. Какой источник сведений о населении является наиболее полным, надежным и достоверным?

- А. – Текущий учет естественного движения населения
- Б. – Статистическая отчетность
- В. – Переписи населения
- Г. – Размещение информации на сайте статистики

Ключ

1	А
2	Б
3	Б
4	Г
5	А
6	В

Тема 3. «Модели и виды рынков труда. Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда»

Вопросы для устного опроса:

1. Модели и виды рынков труда.
2. Спрос на труд: факторы, его формирующие, спрос на различные виды труда, эластичность спроса на труд.
3. Предложение труда: определяющие факторы, влияние оплаты труда, издержки.
4. Специфика функционирования рынка труда в России
5. Методы оценки и анализа состояния, конъюнктуры и динамики рынка труда

Темы для докладов и рефератов:

1. Предложение труда при сдельной оплате труда и самозанятости
2. Влияние налогообложения и программ социальной поддержки на предложение труда
3. Семейные решения о предложении труда

4. «Эффект отчаявшегося» и дополнительного работника
5. Эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд.
6. Изучение спроса (или предложения) на рабочую силу на основе контент-анализа объявлений в СМИ

Готовые рефераты (2-3 самых лучших) докладываются кратко в устной форме, письменный текст предварительно сдается руководителю для проверки.

Тема 4 «Инфраструктура рынка труда и управление ресурсами для труда».

Вопросы для обсуждения:

1. Инфраструктура рынка труда, ее элементы: государственные, коммерческие и частные организации.
2. Государственная служба занятости населения, ее структура, функции, принципы работы, оказываемые услуги.
3. Негосударственные службы занятости: биржи труда, рекрутинговые агентства и другие посреднические фирмы.
4. Службы управления персоналом предприятий и организаций, их деятельность на рынке труда.
5. Использование ресурсов для труда, механизм и методы управления, показатели эффективности использования.
6. Государственные и региональные программы занятости населения.

Темы для докладов и рефератов:

1. Государственная служба занятости населения Волгоградской области, ее структура, функции, показатели и эффективность работы
2. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
3. Основные направления и формы взаимодействия служб управления персоналом организаций и подразделений Государственной службы занятости (на примере Волгоградской области, отдельных районов и городов области)
4. Работа негосударственных служб содействия трудоустройству (по выбору студента)
5. Возможности общественных (некоммерческих) организации в трудоустройстве различных категорий населения
6. Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости
7. Рекрутинговые агентства. Их роль, специфика организации и функционирования

Готовые рефераты (2-3 самых лучших) докладываются кратко в устной форме, письменный текст предварительно сдается руководителю для проверки.

Тема 5-6 «Занятость и безработица в современной России и в Волгоградской области»

Вопросы для устного опроса:

1. Занятость и безработица как понятия в контексте современного рынка труда
2. Статистические показатели уровня и динамики занятости и безработицы.

3. Современная ситуация и основные тенденции в сфере занятости в нашей стране.
4. Безработица, ее причины, формы, социальные и экономические последствия
5. Показатели безработицы: численность, структура, динамика численности и другие
6. Возрастные и гендерные особенности безработицы
7. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы
8. Прогнозирование уровня занятости и безработицы в комплексе задач социально-экономического развития страны

Тестовое задание по темам 5 и 6 «Занятость и безработица в современной России и в Волгоградской области»

Тестовое задание содержит один верный вариант ответа

1. К занятым относятся:

- А – наемные работники
- Б – лица пенсионного возраста
- В – лица неподдающиеся классификации по статусу занятости
- Г – безработные

2. Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности:

- А – явная
- Б – неофициальная
- В – естественная
- Г – скрытая

3. Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда:

- А – естественная безработица
- Б – циклическая безработица
- В – институциональная безработица
- Г – фрикционная безработица

4. Как в статистике труда рассчитывается коэффициент безработицы населения по методологии МОК:

- А – как отношение численности экономически активного населения к численности официально зарегистрированных безработных
- Б – как отношение численности официально зарегистрированных безработных к численности экономически активного населения
- В – как отношение численности официально зарегистрированных безработных к среднегодовой численности населения
- Г – как разность между численностью экономически активного населения и числом безработных

5. Выберите определение для такого субъекта социально-трудовых отношений, как «работодатель»:

- А – человек, заключивший трудовой договор с представителем предприятия, общественной организации или государства

Б – это человек, заключивший договор и нанимающий для выполнения работы одного или нескольких людей, он может быть собственником средств производства или его представителем.

В – объединение, созданное для защиты экономических интересов наемных работников или лиц свободных профессий в определенной сфере деятельности

Г – человек, заключивший трудовой договор и выплачивающий штрафы

Ключ:

1	А
2	Г
3	В
4	Б
5	Б

Тема 7 «Гендерный подход к анализу труда и занятости».

Вопросы для устного вопроса:

1. Гендерная структура занятости в России: история и современность
2. Основные гендерные проблемы на рынке труда (дискриминация по полу в сфере занятости, гендерная профессиональная сегрегация, мужская и женская безработица, феминизация бедности)
3. Проблемы преодоления гендерной асимметрии в сфере занятости в современной России.
4. Гендерные особенности домашнего труда (двойная занятость женщин, социально-экономическая зависимость женщин, низкий престиж домашнего труда).
5. Основные стратегии адаптации женщин и мужчин к условиям переходной экономики в современной России: стратегии самореализации и выживания.
6. Карьера женщины – возможности, препятствия, достижения
7. Женское предпринимательство – новое явление в российской экономике (предыстория, нормативно-правовая база, реальная ситуация).

По теме проводится аудиторная самостоятельная работа.

Указания к выполнению самостоятельной работы:

Каждый студент выбирает *один любой вопрос* из предложенного списка и дает на них развернутые ответы. Минимальный объем письменной работы - полторы страницы на вопрос (можно больше). При оценке работы будут учитываться не только знания, но и личное мнение, умение аргументировать свою точку зрения, находить примеры из окружающей действительности и жизненного опыта Вас и Ваших близких. Время выполнения контрольной работы – 15 минут

1. Гендерная асимметрия в сфере занятости: краткая характеристика явления, причины возникновения, основные направления преодоления. Нужна ли гендерная экспертиза в сфере государственной политики занятости? Поясните Ваш ответ.
2. Неработающие женщины как новая социальная группа в российском обществе (истoki этого явления, степень распространения, реакция общества и Ваше личное отношение к этому явлению).
3. В современной экономике России резко расширился спектр возможностей для повышения социального статуса как для мужчин, так и для женщин. Есть ли

различия в социальной мобильности и экономическом поведении женщин и мужчин в рыночных условиях нынешних дней? Какие стратегии адаптации они используют, есть ли в них гендерные различия? Приведите примеры.

4. Женщина в бизнесе – партнер или досадная помеха? Как бы Вы ответили на этот вопрос? Как Вы сами относитесь к женскому предпринимательству в нашей стране как новому экономическому и социальному явлению, есть ли объективные причины для такого явления и каковы они. Обоснуйте свой ответ.

Тема 8 «Проблемы формирования, функционирования и управления региональным рынком труда».

Вопросы для устного опроса:

1. Условия для становления и функционирования рынка труда на федеральном и региональном уровнях.
2. Региональные различия в состоянии рынка труда
3. Факторы, влияющие на региональный рынок труда (экономические, социально-политические, демографические)
4. Мониторинг состояния рынка труда региона. Основные показатели состояния рынка труда
5. Прогнозирование рынка труда региона
6. Региональные программы содействия занятости населения, их цель и структура.

Вопросы к итоговому тесту

1. Субъектами рынка труда являются:

- А – наемные работники, работодатели, государство
- Б – спрос и предложение рабочей силы
- В – занятые и безработные
- Г – наемные работники, предприниматели, безработные

2. Какой тип конъюнктуры рынка складывается, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

- А – равновесная
- Б – трудодефицитная
- В – трудоизбыточная
- Г – неравновесная

3. Доля экономически активного населения зависит от:

- А – от доли населения, находящегося в трудоспособном возрасте, а также от степени занятости отдельных возрастных групп
- Б – от доли населения, находящегося в нетрудоспособном возрасте
- В – от количества лиц пенсионного возраста
- Г – от доли лиц, получающих пособие по безработице

4. Какой рынок труда характеризует отношения между покупателями и продавцами труда в масштабе страны, региона, отрасли:

- А – внутренний рынок труда
- Б – внешний рынок труда
- В – общенациональный рынок труда
- Г – сегментный рынок труда

5. Как называется рынок труда, для которого характерны большое количество фирм, конкурирующих друг с другом, многочисленные работники, имеющие равную квалификацию и ситуация, когда ни фирмы, ни работники не диктуют ставки заработной платы:

- А – монополистический рынок труда
- Б – конкурентный рынок труда
- В – эффективный рынок труда
- Г – нормированный рынок труда

6. Как называется процесс, «обеспечивающий поддержание непрерывности человеческого рода через замену уходящих поколений новыми, появляющимися на свет»?

- А. – Рождаемость
- Б. – Воспроизводство
- В. – Замещение
- Г. – Мобильность

7. Как в современной науке называется совокупность процессов рождаемости, смертности, вступления в брак и прекращения брака?

- А. – Миграционное движение населения
- Б. – Естественное движение населения
- В. – Социальное движение населения
- Г. – Трудовое движение населения

8. Как можно рассчитать естественный прирост численности населения за какой-то год по какой-то территории?

- А. – Как разницу между числом родившихся и умерших
- Б. – Как разницу между числом прибывших и убывших
- В. – Как разницу между численностью населения на конец и начало года
- Г. – Как разницу между притоком населения и умерших

9. Как можно рассчитать миграционный прирост за какой-то год и по какой-то территории?

- А. – Как разницу между числом родившихся и умерших
- Б. – Как разницу между числом прибывших и убывших
- В. – Как разницу между численностью населения на конец и начало года
- Г. – Как разницу между численностью населения и убывшими

10. Как называется возобновление населения во все уменьшающихся масштабах:

- А – расширенное воспроизводство
- Б – простое воспроизводство
- В – суженное воспроизводство
- Г – естественное воспроизводство

11. Как называется элемент рынка труда, который отражает соотношение спроса и предложения труда, определяющее ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения:

- А – субъекты рынка труда
- Б – система рыночных отношений
- В – правовые и нормативные документы
- Г – конъюнктура рынка труда

12. Выберите из предложенного списка те категории людей, которые определяют предложение труда на рынке

- А – лица, учитываемые в трудовом потенциале
- Б – лица, намеревающиеся сменить работу
- В – лица пенсионного возраста, имеющие маленькую пенсию
- Г – лица, входящие в состав экономически активного населения

13. Какой эффект влияет на соотношение спроса и предложения на рынке труда, когда работник при высокой заработной плате рассматривает свободное время как потенциальный избыток, предпочитает досугу работу:

- А – эффект замещения
- Б – эффект дохода
- В – эффект оптимального выбора
- Г – эффект равновесности

14. Какая модель рынка труда складывается в маленьких городах, где нет развитой экономической деятельности:

- А – монополистическая модель рынка труда
- Б – конкурентная модель рынка труда
- В – неравновесная модель рынка труда
- Г – циклическая модель рынка

15. Для какой национальной модели рынка труда характерны высокая мобильность населения, высокие ставки оплаты при относительно низких гарантиях занятости:

- А – японской модели
- Б – модели США
- В – шведской модели
- Г – российской модели

16. К каким аспектам представлений о труде относятся занятость населения, рынок труда, производительность труда, организация и нормирование труда и т.д.:

- А – к технико-технологическим
- Б – к социальным
- В – к экономическим
- Г – к психофизиологическим

17. В систему управления занятостью входит:

- А – заработная плата
- Б – условия труда
- В – социальные интересы
- Г – система управления персоналом

18. Высшим органом, регулирующим социально-трудовые отношения, осуществляющим защиту прав человека и обеспечения социального мира является:

- А – МАК
- Б – МКТ
- В – МОТ
- Г – МБТ

19. Особенность деятельности МОТ состоит в том, что ее решения и рекомендации принимаются на основе:

- А – сепаратизма
- Б – легитимизма
- В – трипартизма
- Г – монополизма

20. Федеральная государственная служба занятости населения была образована в соответствии с Законом Российской Федерации:

- А – «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г.
- Б – «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18 июля 2006 г.
- В – «О минимальном размере заработной платы» от 19 июня 2000 г.
- Г – «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г.

21. К экономическим предпосылкам рынка труда относят:

- А – экономическая свобода
- Б – земельные ресурсы
- В – здания и сооружения
- Г – реформирование рынка

22. Труд как явление, а не как словесная форма для обозначения людей труда – это:

- А – сознательная, легитимная, востребованная форма людей
- Б – неосознанная деятельность людей, побуждающая их к медитации
- В – сезонная деятельность людей
- Г – миграционная деятельность людей

23. Основоположителем классических взглядов на роль населения в экономическом развитии государства является:

- А – М. Вебер
- Б – В. Ленин
- В – А. Смит
- Г – И. Ньютон

24. Процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места:

- А – занятость
- Б – безработица
- В – инфраструктура
- Г – мобильность

25. Какие отношения можно назвать демографическими?

- А. – Отношения, регулирующие поведение людей в области рождения детей и сохранения жизни.
- Б. – Отношения людей в сфере производства, обмена и потребления
- В. – Отношения между людьми в процессе их взаимодействия.
- Г. – Отношения между людьми в процессе выпуска инновационного продукта.

26. В каких социальных институтах в первую очередь реализуются демографические отношения?

- А. – В институтах образования и воспитания
- Б. – В институтах семьи и брака
- В. – В институтах власти и управления.
- Г. – В институтах власти и образования.

27. Как называется вид демографического поведения, связанный с перемещением людей по территории?

- А. –Репродуктивное
- Б. – Миграционное
- В. – Санитарное (витальное)
- Г. – Циклическое перемещение

28. Вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха:

- А – маятниковая занятость
- Б – межсезонная миграция
- В – периодическая занятость
- Г – балансовая занятость

29. Граждане, заключившие письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем организации - это:

- А – работодатели
- Б – профсоюзы
- В – индивидуальный предприниматель
- Г – наемные работники

30. В число экономически неактивного населения включаются:

- А – мигранты
- Б – предприниматели
- В – учащиеся, студенты
- Г – госслужащие

31. К занятым относятся:

- А – наемные работники
- Б – лица пенсионного возраста
- В – лица, неподдающиеся классификации по статусу занятости
- Г – безработные

32. Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности:

- А – явная
- Б – латентная
- В – естественная
- Г – скрытая

33. В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости:

- А – полная и не полная
- Б – сезонная и спутниковая
- В – маятниковая и спутниковая
- Г – полная и профессиональная

34. Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда:

- А – естественная безработица
- Б – циклическая безработица
- В – институциональная безработица
- Г – явная безработица

35. Выберите из предложенного списка то условие, при наличии которого человек, обратившийся в службу занятости, может быть признан официально зарегистрированным безработным?

- А – не имеет работы (доходного занятия)
- Б – владеет недвижимостью
- В – имеет дачу и работает на ней
- Г – не имеет трудовой книжки

36. Как в статистике труда рассчитывается коэффициент занятости населения:

- А – как отношение численности экономически активного населения к численности занятых
- Б – как отношение численности занятых к численности экономически активного населения
- В – как отношение численности занятых к среднегодовой численности населения
- Г – как разность между численностью экономически активного населения и числом безработных

37. Субъектами рынка труда являются:

- А – наемные работники, работодатели, государство
- Б – спрос и предложение рабочей силы
- В – занятые и безработные
- Г – наемные работники, предприниматели, безработные

38. Выберите форму дискриминации в занятости по признаку пола:

- А – низкая доступность престижных профессий и высоких руководящих постов для женщин
- Б – ориентация женщин на семью
- В – низкая мотивация женщин на карьеру и деловой успех
- Г – отсутствие семьи

38. Теория рыночной дискриминации по признаку полу строится на следующем подходе:

- А – дискриминация на уровне личных потребностей
- Б – дискриминация на уровне предпочтений работодателей
- В – дискриминация на уровне семейного положения
- Г – дискриминация на уровне личных стимулов

40. Модель двойственного рынка – это модель которая:

- А – характеризуется рассмотрением совокупного рынка труда, разделенного на два конкурирующих сектора: первичный и вторичный:
- Б – характеризуется рассмотрением совокупного рынка труда, не разделенного на два не конкурирующих сектора, представляющий единое целое
- В – характеризуется рассмотрением совокупного рынка труда, разделенного на два не конкурирующих сектора: первичный и вторичный
- Г – нет верного варианта ответа

Ключ:

1	А
2	А
3	В
4	Г

5	А
6	Б
7	Б
8	В
9	Г
10	В
11	А
12	Г
13	А
14	В
15	А
16	А
17	А
18	А
19	Б
20	В

Ключ:

21	А
22	Б
23	А
24	Б
25	Б
26	А
27	Б
28	А
29	Б
30	В
31	Г
32	Г
33	А
34	А
35	Б
36	В
37	Г
38	В
39	В
40	А

Вопросы к зачету по дисциплине «Рынок труда»:

1. Труд как важнейший фактор производства. Основные элементы процесса труда
2. Трудовые ресурсы и рабочая сила – основные источники труда. Рабочая сила как товар, предлагаемый на рынке труда
3. Рынок труда: разнообразие определений. Понятие рынка труда.
4. Условия возникновения и формирования рынка труда
5. Место рынка труда в рыночных отношениях и особенности его формирования и функционирования
6. Особенности современного рынка труда за рубежом и в России. Необходимость регулирования отечественного рынка труда

7. Объект, предмет, задачи учебной дисциплины «Рынок труда», ее связь с другими научными дисциплинами
8. Население как субъект и объект общественного производства, его количественные и качественные характеристики.
9. Население и трудовые ресурсы. Содержание и взаимосвязь понятий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы».
10. Понятие демографической ситуации. Демографические процессы, структуры населения, система демографических показателей
11. Движение населения, его виды. Особенности воспроизводства населения и рабочей силы.
12. Мобильность на рынке труда. Формы распределения и перераспределения трудовых ресурсов.
13. Миграция: основные виды, система показателей, факторы динамики, ее влияние на формирование рынка труда
14. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
15. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики
16. Модели рынков труда: конкурентный, монополистический, неравновесный..
17. Модели рынка труда в зарубежных странах (японская, американская, скандинавская)
18. Внешний и внутренний рынки труда
19. Открытый и скрытый рынки труда
20. Потенциальный рынок труда. Рынок труда отдельных профессий.
21. Сегментация рынка труда. Различные критерии сегментации
22. Первичный и вторичный рынки труда
23. Гибкость рынка труда и формы ее проявления
24. Спрос на труд: факторы, его формирующие, спрос на различные виды труда, эластичность спроса на труд.
25. Предложение труда: определяющие факторы, влияние оплаты труда, издержки.
26. Специфика функционирования рынка труда в России
27. Методы оценки и анализа состояния, конъюнктуры и динамики рынка труда.
28. Инфраструктура рынка труда, ее элементы: государственные, коммерческие и частные организации.
29. Государственная служба занятости населения, ее структура, функции, принципы работы, оказываемые услуги.
30. Негосударственные службы занятости: биржи труда, рекрутинговые агентства и другие посреднические фирмы.
31. Службы управления персоналом предприятий и организаций, их деятельность на рынке труда.
32. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
33. Государственные и региональные программы занятости населения.
34. Социальные гарантии занятости.
35. Социальная поддержка безработных и механизм ее реализации.
36. Государственная политика доходов и заработной платы, как элемент обеспечения социальной защиты трудоспособного населения.
37. Занятость населения, ее социально-экономическая сущность и принципы.
38. Виды и формы занятости. Сферы занятости. Управление занятостью

39. Количественные и качественные показатели занятости. Структура занятости в экономике.
40. Территориальные особенности и пропорции занятости
41. Нетрадиционные формы занятости (НФЗ): разновидности, значение
42. Проблемы занятости слабозащищенных категорий населения, пути решения проблем
43. Политика занятости в зарубежных странах, использование их опыта в России
44. Социально-экономическая сущность безработицы.
45. Показатели безработицы: численность, структура, динамика численности и другие
46. Виды и формы безработицы.
47. Возрастные и гендерные особенности безработицы
48. Государственная социальная поддержка лиц, оставшихся без работы
49. Прогнозирование уровня безработицы в комплексе задач социально-экономического развития страны
 50. Отечественная государственная политика в отношении женщин на рынке труда.
 51. Гендерная сегрегация: виды, последствия.
 52. Женская безработица. Феминизация бедности. Меры по преодолению этих явлений (отечественный и зарубежный опыт)
 53. Условия для становления и функционирования рынка труда на федеральном уровне.
 54. Региональные различия в состоянии рынка труда
 55. Факторы, влияющие на региональный рынок труда (экономические, социально-политические, демографические)
 56. Прогнозирование рынка труда региона
 57. Проблемы становления общероссийского рынка труда и их влияние на ситуацию в регионах
58. Опыт регионов России по регулированию рынка труда и разработке региональной политики и программ занятости населения.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-19	Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов	ПК-19.1.2	Способность применять знания основных принципов и положений этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда

	услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала		
ПК-25	Способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	ПК-25.1.1	ознакомление с основами управленческих и экономических знаний, практическими проблемами, которые предстоит решать менеджерам по персоналу в современных условиях, с содержательной стороной профессии менеджера по управлению персоналом

Этап освоения компетенции	Критерий оценивания	Показатель оценивания	Средства (методы) оценивания
ПК-19.1.2. Способность применять знания основных принципов и положений этики и культуры управления кадрами в сфере рынка труда.	Знание основных теоретических положений Умения применять знания на практике Владение навыками анализа и систематизации	Сформировавшееся систематическое умение по разработке и внедрению процедур кадрового управления в сфере рынка труда. Сформировавшееся систематическое умение по разработке и внедрению процедур кадрового управления в сфере рынка труда. Владение навыками системного анализа выявления потребности в кадрах, описания рынка образовательных услуг и использования для этого возможностей обратной связи	Зачет в форме устного опроса
ПК-25.1.1 ознакомление с основами управленческих и экономических знаний, практическими проблемами, которые предстоит решать менеджерам по персоналу в современных условиях, с содержательной стороной профессии менеджера по управлению персоналом	Сформировавшееся систематическое знание основ управленческих и экономических знаний, практических проблем, которые предстоит решать менеджерам по персоналу в	Деятельностный – качество определения (создания) условий для самоопределения. Применяет теоретические положения в практике управления персоналом	

	современных условиях, с содержательной стороны профессии менеджера по управлению персоналом	организации.	
--	---	--------------	--

Средство оценивания – зачет в форме устного опроса. Оценка ставится в соответствии со шкалой оценивания в РПД

4.3.2. Типовые оценочные средства

Шкала оценивания

Устный опрос

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проведении устного опроса являются демонстрация основных теоретических положений в рамках осваиваемой компетенции, умение применять полученные знания на практике, овладение навыками анализа и систематизации информации в области управления организацией и ее персоналом.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Демонстрация знаний основных теоретических положений в полном объеме. Умение применять знания на практике в полной мере. Свободное владение навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
89% - 75%	Демонстрация большей части знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом незначительные неточности. Владение основными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
74% - 60%	Демонстрация достаточных знаний основных теоретических положений. Умение применять знания на практике, допуская при этом ошибки. Владение отдельными навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.
менее 60%	Демонстрация отсутствия знаний основных теоретических положений. Не умеет применять знания на практике. Не владеет навыками анализа и систематизации в выбранной сфере.

Тестирование

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критерием оценивания при проведении тестирования, является количество верных

ответов, которые дал студент на вопросы теста. При расчете количества баллов, полученных студентом по итогам тестирования, используется следующая формула:

$$B = \frac{B}{O} \times 100\%,$$

где Б – количество баллов, полученных студентом по итогам тестирования;
В – количество верных ответов, данных студентом на вопросы теста;
О – общее количество вопросов в тесте.

Результаты теста могут оцениваться по количеству правильных ответов на вопросы теста.

Критерии оценки выполнения теста текущего контроля знаний

Отлично	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хорошо	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительно	Выполнение от 50% до 65% тестовых заданий
Неудовлетворительно	Выполнение менее 50% тестовых заданий

Проверка реферата

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при проверке реферата во время проведения текущего контроля определяется баллами в диапазоне 0-100 %. Критериями оценивания при проверке реферата является демонстрация основных теоретических положений, в рамках осваиваемой компетенции.

При оценивании результатов устного опроса используется следующая шкала оценок:

100% - 90%	Студент демонстрирует совершенное знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
89% - 75%	Студент демонстрирует знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
74% - 60%	Студент демонстрирует достаточное знание основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	
Менее 60%	Студент демонстрирует отсутствие знания основных теоретических положений в рамках осваиваемых компетенций	

4.4.Методические материалы

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляются в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов в ФГБОУ ВО РАНХиГС и Регламентом о балльно-рейтинговой системе в Волгоградском институте управления – филиале РАНХиГС

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат является индивидуальной самостоятельно выполненной работой студента. Тему реферата студент выбирает из перечня тем, рекомендуемых преподавателем,

ведущим соответствующую дисциплину. Реферат, как правило, должен содержать следующие структурные элементы: Титульный лист Содержание Введение Основная часть Заключение Список литературы Приложения (при необходимости).

Требования к объему: не более 15 страниц. Оформление: Шрифт TimesNewRoman, 12 шрифт, 1,5 интервала, 1,5 см абзацный отступ. Оригинальность по системе Антиплагиат.ВУЗ – не менее 60 процентов.

Рекомендации по планированию и организации времени, необходимого на изучение дисциплины

Структура времени, необходимого на изучение дисциплины

Форма изучения дисциплины	Время, затрачиваемое на изучение дисциплины, %
Изучение литературы, рекомендованной в учебной программе	40
Решение задач, практических упражнений и ситуационных примеров	40
Изучение тем, выносимых на самостоятельное рассмотрение	20
Итого	100

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Практическое (семинарское) занятие - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой коллективное обсуждение студентами теоретических и практических вопросов, решение практических задач под руководством преподавателя. Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. На практических (семинарских) занятиях предполагается рассматривать наиболее важные, существенные, сложные вопросы которые, наиболее трудно усваиваются студентами. При этом готовиться к практическому (семинарскому) занятию всегда нужно заранее. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;
- обращение за консультацией к преподавателю.

Практические (семинарские) занятия включают в себя и специально подготовленные рефераты, выступления по какой-либо сложной или особо актуальной проблеме, решение задач. На практическом (семинарском) занятии студент проявляет свое знание предмета, корректирует информацию, полученную в процессе лекционных и

внеаудиторных занятий, формирует определенный образ в глазах преподавателя, получает навыки устной речи и культуры дискуссии, навыки практического решения задач.

Рекомендации по изучению методических материалов

Методические материалы по дисциплине позволяют студенту оптимальным образом организовать процесс изучения данной дисциплины. Методические материалы по дисциплине призваны помочь студенту понять специфику изучаемого материала, а в конечном итоге – максимально полно и качественно его освоить. В первую очередь студент должен осознать предназначение методических материалов: структуру, цели и задачи. Для этого он знакомится с преамбулой, оглавлением методических материалов, говоря иначе, осуществляет первичное знакомство с ним. В разделе, посвященном методическим рекомендациям по изучению дисциплины, приводятся советы по планированию и организации необходимого для изучения дисциплины времени, описание последовательности действий студента («сценарий изучения дисциплины»), рекомендации по работе с литературой, советы по подготовке к экзамену и разъяснения по поводу работы с тестовой системой курса и над домашними заданиями. В целом данные методические рекомендации способны облегчить изучение студентами дисциплины и помочь успешно сдать экзамен. В разделе, содержащем учебно-методические материалы дисциплины, содержание практических занятий по дисциплине, словарь основных терминов дисциплины.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

Неотъемлемым элементом учебного процесса является самостоятельная работа студента. При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине: написание конспектов, подготовка ответов к вопросам, написание рефератов, решение задач, исследовательская работа, выполнение контрольной работы.

Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.6.4 «Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

Рекомендации по работе с литературой

При изучении курса учебной дисциплины особое внимание следует обратить на рекомендуемую основную и дополнительную литературу.

Важным элементом подготовки к семинару является глубокое изучение основной и дополнительной литературы, рекомендованной по теме занятия, а также первоисточников. При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов

изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Важно и внешнее оформление конспекта. В его начале надо указать тему семинара, дату написания, названия литературных источников, которые будут законспектированы. Глубокая самостоятельная работа над ними обеспечит успешное усвоение изучаемой дисциплины.

Одним из важнейших средств серьезного овладения теорией является **конспектирование первоисточников**.

Для составления конспекта рекомендуется сначала прочитать работу целиком, чтобы уяснить ее общий смысл и содержание. При этом можно сделать пометки о ее структуре, об основных положениях, выводах, надо стараться отличать в тексте основное от второстепенного, выводы от аргументов и доказательств. Если есть непонятные слова, надо в энциклопедическом словаре найти, что это слово обозначает. Закончив чтение (параграфа, главы, статьи) надо задать себе вопросы такого рода: В чем главная мысль? Каковы основные звенья доказательства ее? Что вытекает из утверждений автора? Как это согласуется с тем, что уже знаете о прочитанном из других источников?

Ясность и отчетливость восприятия текста зависит от многого: от сосредоточенности студента, от техники чтения, от настойчивости, от яркости воображения, от техники фиксирования прочитанного, наконец, от эрудиции – общей и в конкретно рассматриваемой проблеме.

Результатом первоначального чтения должен быть простой **план текста и четкое представление о неясных местах**, отмеченных в книге. После предварительного ознакомления, при повторном чтении следует **выделить основные мысли автора** и их развитие в произведении, обратить внимание на обоснование отдельных положений, на методы и формы доказательства, наиболее яркие примеры. В ходе этой работы окончательно отбирается материал для записи и определяется ее вид: **план, тезисы, конспект**.

План это краткий, последовательный перечень основных мыслей автора. Запись прочитанного в виде тезисов – значит выявить и записать опорные мысли текста. Разница между планом и тезисами заключается в следующем: в плане мысль называется (ставь всегда вопрос: о чем говорится?), в тезисах – формулируется – (что именно об этом говорится?). Запись опорных мыслей текста важна, но полного представления о прочитанном на основании подобной записи не составишь. Важно осмыслить, как автор доказывает свою мысль, как убеждает в истинности своих выводов. Так возникает конспект. Форма записи, как мы уже отметили, усложняется в зависимости от целей работы: план – о чем?; тезисы – о чем? что именно?; конспект – о чем? что именно? как?

Конспект это краткое последовательное изложение содержания. Основу его составляет план, тезисы и выписки. Недостатки конспектирования: многословие, цитирование не основных, а связующих мыслей, стремление сохранить стилистическую связанность текста в ущерб его логической стройности. Приступать к конспектированию необходимо тогда, когда сложились навыки составления записи в виде развернутого подробного плана.

Форма записи при конспектировании требует особого внимания: важно, чтобы собственные утверждения, размышления над прочитанным, четко отделялись при записи. Разумнее выносить свои пометки на широкие поля, записывать на них дополнительные справочные данные, помогающие усвоению текста (дата события, упомянутого авторами; сведения о лице, названном в книге; точное содержание термина). Если конспектируется текст внушительного объема, необходимо указывать страницы книги, которые охватывает та или иная часть конспекта.

Для удобства пользования своими записями важно озаглавить крупные части конспекта, подчеркивая **заголовки**. Следует помнить о назначении красной строки, стремиться к четкой графике записей - уступами, колонками. Излагать главные мысли

автора и их систему аргументов - необходимо преимущественно своими словами, перерабатывая таким образом информацию, – так проходит уяснение ее сути. Мысль, фразы, понятия в контексте, могут приобрести более пространное изложение в записи. Но текст оригинала свертывается, и студент, отрабатывая логическое мышление, учиться выделять главное и обобщать однотипные суждения, однородные факты. Кроме того, делая записи своими словами, обобщая, студент учится письменной речи.

Знание общей стратегии чтения, техники составления плана и тезисов определяет и технологию конспектирования

- Внимательно читать текст, попутно отмечая непонятные места, незнакомые термины и понятия. **Выписать на поля** значение отмеченных понятий.

- При первом чтении текста необходимо составить его **простой план**, последовательный перечень основных мыслей автора.

- При повторном чтении текста выделять **систему доказательств** основных положений работы автора.

- Заключительный этап работы с текстом состоит в осмыслении ранее отмеченных мест и их краткой последовательной записи.

- При конспектировании нужно стремиться **выразить мысль автора своими словами**, это помогает более глубокому усвоению текста.

- В рамках работы над первоисточником важен умелый **отбор цитат**. Необходимо учитывать, насколько ярко, оригинально, сжато изложена мысль. Цитировать необходимо те суждения, на которые впоследствии возможна ссылка как на авторитетное изложение мнения, вывода по тому или иному вопросу.

Конспектировать целесообразно не на отдельном листе, а в общей тетради на одной странице листа. Обратная сторона листа может быть использована для дополнений, необходимость которых выяснится в дальнейшем. При конспектировании литературы следует оставить широкие поля, чтобы записать на них план конспекта. Поля могут быть использованы также для записи своих замечаний, дополнений, вопросов. При выступлении на семинаре студент может пользоваться своим конспектом для цитирования первоисточника. Все участники занятия внимательно слушают выступления товарищей по группе, отмечают спорные или ошибочные положения в них, вносят поправки, представляют свои решения и обоснования обсуждаемых проблем.

В конце семинара, когда преподаватель занятия подводит итоги, студенты с учетом рекомендаций преподавателя и выступлений сокурсников, дополняют или исправляют свои конспекты.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Иванова Т.Б. Рынок труда в России [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.Б. Иванова. – М.: Российский университет дружбы народов, 2011. – 224 с. – Электрон.текстовые данные. – Доступ к ресурсу: <http://www.iprbookshop.ru/11419>

6.2. Дополнительная литература:

1. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров. – М.: Изд. Юрайт, 2012. – 671 с.

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 378 с.
3. Жеребин В.М. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода. – М: Издательский дом ООО ИНФРА–М. 2010. – 199 с.
4. Иванова Т.Б., Козлов А.А., Алексеенко В.Б. Рынок труда в России. Учебное пособие. – М. : Российский университет дружбы народов, 2011. - 246 с.
5. Карпова Н.В. Экономика и социология труда: социально-трудовые процессы в системе рыночного хозяйства: учеб.пособие для вузов. / Н.В. Карпова - Старый Оскол, ТИТ. - 2013. - 367 с.
6. Лясников Н.В. Экономика и социология труда: учебное пособие / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Ю.В. Ляникова. – М. : КНОРУС, 2012. – 288 с.
7. Мазин А.Л. Экономика труда. Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 619 с.
8. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академич. бакалавриката / Ю.Г. Одегов. – М.: Юрайт. – 2015. – 423 с.
9. Рофе, А. И. Рынок труда: учебник для вузов. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. :МиК, 2012. – 376 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

10. Глушкова В.Г. Демография. Учебное пособие / В.Г. Глушкова, Ю.А.Семагин. – М.: Кнорус. - 2010. – 288 с
11. Красноженова, Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 159 с.
12. Крылова Е.Б. Рынок труда и миграция [Электронный ресурс]: учебное пособие / Е.Б. Крылова, О.В. Корнейчук. – М.: Московский гуманитарный университет, 2012. – 136 с.

Рекомендовано использование следующих периодических изданий: «Проблемы теории и практики управления», «Менеджмент в России и за рубежом», «Консультант директора», «Экономический анализ: теория и практика», «Финансовый менеджмент», «Справочник директора», «Современное управление», газеты: «Коммерсант-Daily», «Экономика и жизнь», «Российская газета».

6.4. Нормативно-правовые документы

6.5. Интернет-ресурсы

1. Экономика, социология, менеджмент: <http://www.ecsocman.edu.ru>
2. Фонд института экономики города: <http://www.urbaneeconomics.ru/>
3. Социальный атлас российских регионов/ Тематические обзоры:// <http://www.socpol.ru/atlas/overviews/socialsphere/yandex.shtml>
4. Информационно-аналитический портал "Socpolitika.ru": <http://www.socpolitika.ru/>
5. www.aup.ru (административно-управленческий портал)
6. www.chelt.ru (электронная версия журнала «Человек и труд»)
7. www.gov.ru (сайт Правительства РФ)

8. www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал «Управление персоналом»)
9. www.info.gks.ru (официальные статистические данные Росстата)
10. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)
11. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)
12. <http://gallery.economicus.ru>
13. <http://cepa.newschool.edu/het>
14. <http://www.bibliotekar.ru/istoria-economicheskikh-ucheni-3/>
15. <http://microeconomica.economicus.ru/>
16. Научная электронная Университетская библиотека онлайн www.biblioclub.ru

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Бюджетная система и бюджетная политика РФ» включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью;
- компьютерные классы, оснащенные современными компьютерами с выходом в Интернет.

Дисциплина должна быть поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами.

Программные средства обеспечения учебного процесса должны включать:

- операционную систему Windows;
- программы презентационной графики;
- текстовые редакторы;
- графические редакторы.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Материально-техническое обеспечение дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов включает в себя следующее:

- учебные аудитории оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с различными видами ограничений здоровья;
- учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор), мультимедийной системой. Для обучения лиц с нарушениями слуха используются мультимедийные средства и другие технические средства для приема-передачи учебной информации в доступных формах;
- для слабовидящих обучающихся в лекционных и учебных аудиториях предусмотрен просмотр удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата в лекционных и учебных аудиториях предусмотрены специально оборудованные рабочие места;
- для контактной и самостоятельной работы используется мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала,

выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Они обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения, :

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха, с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.