

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)
Факультет экономики и управления
Кафедра управление персоналом

УТВЕРЖДАЮ:
Зав кафедрой _____
Казарян И.Р.
«__» _____ 2020 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущей и промежуточной аттестации

по учебной дисциплине

«Управление трудовыми ресурсами»

для направления подготовки 38.03.03 **Управления персоналом**

Направленность ОП – Документационное обеспечение и учет персонала;
– Рекрутмент;
– Управление профессиональным развитием персонала.

Рассмотрено на заседании кафедры УП

протокол от «31»08 2020 г. № 1

Чита 2020

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

Семестр \ Наименование дисциплины	1	2	3	4	5	6	7	8
ОПК-4 владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)								
БЗ.В.ОД.3 Основы социального страхования			+					
БЗ.В.ОД.4 Управление трудовыми ресурсами					+			
БЗ.Б.4 Основы кадровой политики и кадрового планирования					+			
БЗ.Б.11 Рынок труда					+			
Этапы формирования компетенций			1		2			
ПК-2 Знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации привлечения персонала и умением применять их на практике								
Б5.У Учебная практика				+				
БЗ.В.ОД.4 Управление трудовыми ресурсами					+			
БЗ.Б.4 Основы кадровой политики и кадрового планирования					+			
БЗ.В.ДВ.3.2 Современные тенденции развития HR								+
Этапы формирования компетенций				1	2			3
ПК-4 Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике								
БЗ.Б.13 Психофизиология профессиональной деятельности		+						
Б5.У Учебная практика				+				
БЗ.В.ОД.4 Управление трудовыми ресурсами					+			
Б5.П Производственная практика						+		
Этапы формирования		1		2	3	4		

компетенций								
-------------	--	--	--	--	--	--	--	--

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

2.1 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования (промежуточная аттестация)

Компетенции	Показатели	Критерии в соответствии с уровнем освоения ОП			Оценочное средство (промежуточная аттестация)
		пороговый (удовлетворительно) 55-69 баллов	стандартный (хорошо) 70-84 балла	эталонный (отлично) 85-100 баллов	
ОПК-4	Знать	имеете общее представление о работе с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	знает работу с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	комплексно знает постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ, организации работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг.	опросы и дискуссии по основным моментам изучаемой темы;

	Уметь	<p>теоретически умеет осуществлять постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ, организации работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг, взаимодействует с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями и др. профессиональными кадровыми объединениями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и др. внешними организациями</p>	<p>умеет осуществлять постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ, организации работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг, взаимодействует с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями и др. профессиональными кадровыми объединениями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и др. внешними организациями</p>	<p>Имеет практический опыт постановки кадров на учет в Пенсионный фонд РФ, организации работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг. Проходит всю процедуру проверки кадровой документации Государственной инспекцией труда. Взаимодействует с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями и др. профессиональными кадровыми объединениями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и др. внешними организациями.</p>	<p>проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания;</p>
--	-------	--	---	---	--

	Владеть	<p>частично владеет навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)</p>	<p>Обеспечивает постановку кадров на учет в Пенсионный фонд РФ, организует работу с ФСС, ФОМС, а также с провайдерами медицинских и оздоровительных услуг. Подготавливает документацию к проверке Государственной инспекцией труда. Организует взаимодействие кадровой службы предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами, центрами занятости, биржами труда, образовательными учреждениями и тренинговыми центрами, консалтинговыми агентствами, союзами, ассоциациями и др. профессиональными кадровыми объединениями, средствами массовой информации (в части кадровых изданий), выставочными центрами и др. внешними организациями.</p>	<p>решение ситуативных задач; учебные дискуссии, контрольная работа, круглый стол</p>
--	---------	--	---	--	---

ПК-2	Знать	теоретически знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	знает основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	имеет глубинные знания основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и применения их на практике	Опрос, решение задач.
	Уметь	теоретически умеет осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и стратегию привлечения персонала	умеет осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала	умеет самостоятельно осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала и умеет применять их на практике	Доклады, решение задач,
	Владеть	частично владеет навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	владеет навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	владеет навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и навыками применения их на практике	контрольная работа;

ПК-4	Знать	теоретически знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	знает основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработку и внедрения программ трудовой адаптации	имеет глубокие знания о социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципах формирования системы трудовой адаптации персонала, разработке и внедрении программ трудовой адаптации и применении их на практике	Эссе
	Уметь	теоретически умеет формировать систему трудовой адаптации персонала	умеет формировать систему трудовой адаптации персонала	самостоятельно умеет формировать систему трудовой адаптации персонала и применять их на практике	Решение задач.
	Владеть	частично владеет навыками реализации социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	владеет навыками реализации социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала	владеет навыками реализации социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципами формирования системы трудовой адаптации персонала и применения их на практике	Эссе

2.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, выполнением индивидуальных и творческих заданий, периодическим опросом обучающихся на занятиях. Контролируемые разделы (темы) дисциплины, компетенции и оценочные средства представлены в таблице.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
-------	--	---	----------------------------------

1	Сущность и механизм управления трудовыми ресурсами	ОПК-4	опросы и дискуссии по основным моментам изучаемой темы; - проверка уровня самостоятельной подготовки студента при выполнении индивидуального задания;
2	Система управления трудовыми ресурсами	ПК-2	Опрос и решение задач.
3	Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов	ПК-2	Опрос и решение задач.
4	Движение и использование трудовых ресурсов	ОПК-4	решение ситуативных задач; учебные дискуссии, контрольная работа
5	Занятость населения	ОПК-4	Доклады, решение задач.
6	Безработица	ПК-2	Доклады, решение задач, контрольная работа;
7	Рынок труда как регулятор занятости населения	ОПК-4	круглый стол
8	Регулирование рынка труда	ПК-4	Эссе
9	Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по высвобождению работников	ПК-4	анализ нормативно-правовых актов

Критерии оценки Эссе по разделу «Регулирование рынка труда»

Объем эссе не должен превышать 1–2 страниц 2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной. 3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи. 4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре. 5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль. 6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи. 7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции

Форма.

- 1) деление текста на введение, основную часть и заключение
- 2) логичный и понятный переход от одной части к другой, а также внутри частей с использованием соответствующих языковых средств связи

Содержание.

- 1) соответствие теме
- 2) наличие тезиса в вводной части и ее обращенность к читателю
- 3) развитие тезиса в основной части (раскрытие основных положений через систему аргументов, подкрепленных фактами, примерами и т.п.)
- 4) наличие выводов, соответствующих тезису и содержанию основной части

- Отлично:** 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя
 2) в основной части логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис
 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
 4) не допускаются ошибки, искажающие смысл.

- Хорошо:** 1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя
 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис
 3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
 4) уместно используются разнообразные средства связи
 5) не допускаются ошибки, искажающие смысл.

- Удовлетворительно:** 1) во введение тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе
 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно
 3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
 4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи

- Неудовлетворительно:** 1) во введение тезис отсутствует или не соответствует теме эссе
 2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы
 3) выводы не вытекают из основной части
 4) средства связи не обеспечивают связность изложения
 5) имеются грамматические ошибки, которые мешают целостному восприятию эссе.

Критерии оценки работы на круглом столе «Рынок труда как регулятор занятости населения»

Вид деятельности	Оценка (балл)
Представление сообщения в доступной краткой форме. Качественное изложение содержания: четкая, грамотная речь, пересказ текста (допускается зачитывание цитат).	2
Наличие дополнений по теме	1
Наличие вопросов докладчикам с целью уточнения непонятных моментов	1
Качественные ответы на вопросы других обучающихся	1
Суммарный балл: отметка	5

Методика оценки решения ситуационных задач

Оценка	Критерии оценивания
Оценка 5 (Отлично)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ изложение материала логично, грамотно, без ошибок; ➤ свободное владение профессиональной терминологией; ➤ умение высказывать и обосновать свои суждения; ➤ студент дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; ➤ студент организует связь теории с практикой.
Оценка 4 (Хорошо)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания, но содержание

- и форма ответа имеют отдельные неточности;
- ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный.
 - студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний, не может доказательно обосновать свои суждения;
 - обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.
 - отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл;
 - в ответе студента проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для заполнения таблицы.

Оценка 3
(Удовлетворительно)

Оценка 2
(Неудовлетворительно)

Критерии оценивания доклада

Доклад должен оцениваться по следующим критериям:

1. Степень раскрытия сущности вопроса:
 - а) соответствие содержания теме доклада;
 - б) полнота и глубина знаний по теме;
 - в) обоснованность способов и методов работы с материалом;
 - г) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).
2. Обоснованность выбора источников:
 - а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).
3. Соблюдение требований к оформлению:
 - а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы;
 - б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией;
 - в) соблюдение требований к объёму доклада.

Оценивание доклада в баллах

Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию доклада: тема раскрыта полностью, сформулированы выводы, выдержан объём, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка 4 – основные требования к докладу выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём доклада; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к оформлению доклада. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.

Оценка 2 – тема доклада не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы либо работа студентом не представлена.

Критерии оценки устных ответов:

Оценка «5» ставится, если студент :полностью освоил учебный материал; умеет изложить его своими словами;

самостоятельно подтверждает ответ конкретными примерами;
правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «4» ставится, если студент:

в основном усвоил учебный материал, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами;

подтверждает ответ конкретными примерами;
правильно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «3» ставится, если студент:

не усвоил существенную часть учебного материала;
допускает значительные ошибки при его изложении своими словами;

затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами;
слабо отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «2» ставится, если учащийся:

почти не усвоил учебный материал;
не может изложить его своими словами;
не может подтвердить ответ конкретными примерами;
не отвечает на большую часть дополнительных вопросов

Критерии и шкала оценивания тестирования по теме «Безработица»

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Выполнение более 60% тестовых заданий
«не зачтено»	Выполнение менее 60% тестовых заданий

Критерии и шкала оценивания индивидуальных творческих заданий

Оценка	Критерий оценки
«зачтено»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.
«не зачтено»	При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей.

Методика оценки контрольной работы по теме «Движение и использование трудовых ресурсов»

Оценка 5 ставится, если правильно решена задача, даны полные ответы на теоретические вопросы.

Оценка 4 – решена задача с небольшими недочетами, раскрыты правильно два теоретических вопроса или даны все ответы на теоретические вопросы, но есть ошибки и неточности.

Оценка 3 – решена задача с небольшими недочетами, раскрыты в полном объеме один теоретический вопрос или даны ответы на все вопросы, но неточно и с ошибками.

Оценка 2 – не решена задача, теоретический материал раскрыт менее, чем на 30 %.

Методика оценки анализа нормативно-правовых документов

Оценка «5» ставится, если студент: полностью проанализировал материал;

легко ориентируется в трудовом законодательстве;
 умеет изложить его своими словами;
 самостоятельно подтверждает ответ конкретными примерами;
 правильно и обстоятельно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «4» ставится, если студент:

в основном сделал анализ материала, допускает незначительные ошибки при его изложении своими словами;
 подтверждает ответ конкретными примерами;
 правильно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «3» ставится, если студент:

провел частичный анализ материала;
 допускает значительные ошибки при его изложении своими словами;
 затрудняется подтвердить ответ конкретными примерами;
 слабо отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «2» ставится, если студент:

не сделал анализ программ (подпрограмм);
 не может изложить его своими словами;
 не может подтвердить ответ конкретными примерами;
 не отвечает на большую часть дополнительных вопросов

2.3. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется 4-балльная шкала.

Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Для оценивания результатов обучения при проведении промежуточной аттестации используется четырех балльная шкала: «Отлично», «Хорошо», «Удовлетворительно», «Неудовлетворительно».

Шкала оценивания	Критерии	Уровень освоения компетенций
Отлично	наличие глубоких и исчерпывающих знаний в объеме пройденного программного материала, правильные и уверенные действия по применению полученных знаний на практике, грамотное и логически стройное изложение материала при ответе, знание дополнительно рекомендованной литературы	Эталонный
Хорошо	наличие твердых и достаточно полных знаний программного материала, незначительные ошибки при освещении заданных вопросов, правильные действия по применению знаний на практике, четкое изложение материала	Стандартный
Удовлетворительно	наличие твердых знаний пройденного материала, изложение ответов с ошибками, уверенно исправляемыми после дополнительных вопросов, необходимость наводящих вопросов, правильные действия по применению знаний на практике	Пороговый

Не-удовлетворительно	наличие грубых ошибок в ответе, непонимание сущности излагаемого вопроса, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.	Компетенции не сформированы
----------------------	--	-----------------------------

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

3.1. Оценочные средства текущего контроля успеваемости

Раздел 1 «Сущность и механизм управления трудовыми ресурсами»

1. Вопросы для устного опроса:

1. Предмет управления трудовыми ресурсами, задачи курса.
2. Баланс трудовых ресурсов.
3. Основные понятия о трудовых ресурсах.
4. Объект и субъект управления трудовыми ресурсами.
5. Движение трудовых ресурсов.

Тема дискуссии: «Роль труда в развитии человека и общества. Международная организация труда: цели, задачи, функции, структура»

Индивидуальное творческое задание:

1. Государственное регулирование безработицы.(Макроэкономические меры направленные на стимулирование потребительского спроса и направленные на устранение несовершенства рынка. Активная и пассивная политика) 2-3 страницы.

2. Тема: Эффективность использования трудовых ресурсов в учреждениях, организациях, предпринимательских структурах)

1. Вводная часть (актуальность по исследуемой теме, цель, задачи, объект, предмет)
2. Разработать анкету (не менее 12 вопросов)
3. Провести опрос (не менее 20 человек).
4. Составить матрицу ответов.
5. Собранную информацию изобразить графически. (диаграммы, таблицы, графики)

6. Анализ и выводы. (Самостоятельно разработать пути повышения эффективности труда в организации).

3. Задача

После проведения статистических исследований численности населения на начало года получили следующие данные: среднегодовая численность населения составила 240350 чел.; родилось 3380 чел.; умерло 2680 чел.; прибыло на постоянное жительство – 1800 чел.; выбыло – 600 чел.

Общий коэффициент смертности составил _____%.

Раздел 2 «Система управления трудовыми ресурсами»

Вопросы для устного опроса:

1. Механизм управления трудовыми ресурсами.
2. Структура системы УТР.
3. Формирование и использование.
4. Категории трудоспособного населения.
5. Классификация занятого населения.
6. Определение категорий граждан не включаемых в состав совокупной рабочей силы.

Задачи:

Задача 1.1. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года — 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года — 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, — 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году — 1,6 млн. человек.

Задача 1.2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп — 1,2 млн. человек; работающие подростки — 0,1 млн. человек, работающие пенсионеры — 4,5 млн. человек. Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

Задача 1.3. В городе численность населения составляет 120 тыс. человек, коэффициент прироста населения в базисном периоде — 100 промилле, доля трудовых ресурсов — 50%. Постановка задачи. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

Задача 1.4. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек, среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс. человек.; численность работающих подростков до 16 лет — 15 тыс. человек, работающих лиц старше трудоспособного возраста — 55 тыс. человек.

Задача 1.5. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1 млн. человек; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, — 30 тыс. человек; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, — 22 тыс. человек; число умерших в трудоспособном возрасте — 5 тыс. человек; механический прирост населения в трудоспособном возрасте — 3 тыс. человек.

Задача 1.6 Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн. человек, работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет — 40 тыс. человек. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. человек; прибыло из других областей 90 тыс. человек; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. человек пенсионного возраста; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. человек трудоспособного возраста. Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; общий, естественный и механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

Раздел 3 «Формирование и воспроизводство трудовых ресурсов»

Вопросы для устного опроса:

1. Население и трудовые ресурсы.
2. Понятия экономически активного и экономически пассивного населения. Количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.
3. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение, использование.
4. Соотношение понятий «трудовые ресурсы», и «трудовой потенциал», «трудовой резерв», «рабочая сила».

5. Трудовые ресурсы «нового типа».
6. Трудовой потенциал организации.
7. Рождаемость и смертность.
8. Тенденции воспроизводства.
9. Факторы влияния на численность населения.
10. Определение показателей трудовых ресурсов

Задачи:

Задача 2.1. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн. человек, трудовых ресурсов — 6 млн. человек.

Задача 2.2. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс. человек; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс. человек; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс. человек; прибыло из других районов 350 тыс. человек; убыло в другие районы — 100 тыс. человек.

Задача 2.3. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн. человек, трудовых ресурсов 500 тыс. человек.

Раздел 4 «Движение и использование трудовых ресурсов»

Ситуационные задачи:

1. Определите статус лиц, перечисленных ниже с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);

безработные (Б);

экономически неактивное население (Эн);

не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;

б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;

в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;

г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;

д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;

е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;

ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;

з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,

2. Определите статус лиц, перечисленных ниже с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:

безработные (Б);

экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа);

экономически неактивное население (Эн);

не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штатов и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
- д) служащий Вооруженных Сил;
- е) работник, получивший инвалидность на производстве;
- ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы.

Тема для дискуссии «Миграционные процессы в Забайкальском крае: законодательство, перспективы развития»

Контрольная работа:

1 вариант

Теоретические вопросы:

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.

Задачи:

Задача 1. В области среднегодовая численность населения составляет 15 млн. чел. За год прибыло из других районов 0,9 млн. чел., убыло — 0,5 млн. чел. Определить сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты интенсивности миграции.

Задача 2. Из одной области в другую мигрировало 10 тыс. чел.; обратный поток составил 4 тыс. чел. Определить коэффициент эффективности межрайонного обмена для области.

2 вариант

Теоретические вопросы:

Понятие о миграционной политике государства, ее объекте и методах. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.

Влияние миграции населения на формирование и использование трудового потенциала общества.

Задачи:

Задача 1. Среднегодовая численность населения города составляет 500 тыс. чел. За год прибыло 20 тыс. чел., сальдо миграции равно 121 тыс. чел. Определить валовую миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

Задача 2. Валовая миграция населения в районе за год составила 250 тыс. чел. Коэффициент интенсивности чистой миграции — 50 промилле. Определить среднегодовую численность населения района, если за год в район прибыло 150 тыс. чел.

Раздел 5 «Занятость населения»

Темы докладов:

1. Сущность занятости как экономической категории.
2. Формы занятости. Уровень занятости.

Задачи:

1. *Исходные данные.* В 2017 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе в трудоспособном возрасте — 81,3 млн. человек, работающие лица старших возрастов и подростков — 4,7 млн. человек. Из них занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5 млн. человек; учащиеся — 5,6 млн. человек; военнослужащие — 2,4 млн. человек; незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте — 8,5 млн. человек; в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) — 3,3 млн. человек.

Постановка задачи. Определите уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве, а также занятость населения различными видами общественно полезной деятельности и проанализируйте эффективность распределения трудовых ресурсов по видам занятости.

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

Постановка задачи, а) определите начальный уровень безработицы; б) определите численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

3. *Исходные данные.* Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы — 5%, фактический уровень безработицы — 9%.

Постановка задачи. Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

4. *Исходные данные.* В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84889	95453
Из них занятые	80796	87524

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 7% экономически активного населения. *Постановка задачи*

а) рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

б) Как объяснить одновременный рост занятости и безработицы?

в) Можно ли утверждать, что в пятом году рассматриваемого периода существовала полная занятость?

5. *Исходные данные.* В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс., человек).

	Первый год	Пятый год
Занятые в составе экономически активного населения	80500	95000
Безработные	4800	7000

Постановка задачи. Рассчитайте уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода и объясните одновременный рост занятости и безработицы.

Раздел 6 «Безработица»

Темы докладов:

1. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
2. Регистрируемая безработица: динамика и структура.
3. Уровень безработицы

Задачи:

1. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:
 - а) относится к разряду занятых;
 - б) относится к безработным;
 - в) не учитывается в составе экономически активного населения;
 - г) рассматривается как не полностью занятый;

д) рассматривается как потерявший надежду найти работу.
Какой из ответов теста правильный, если человек болен и временно не работает?

2. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- а) фрикционной формой безработицы;
- б) структурной формой безработицы;
- в) циклической формой безработицы;
- г) институциональной формой безработицы.
- д) все предыдущие ответы неверны.

Какой из ответов теста верен, если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу?

3. Согласно закону Оукена двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВНП от потенциального составляет:

- а) 2%,
- б) 3%,
- в) 4%,
- г) 5%,
- д) значительно больше, чем 5%.

4. Фрикционная безработица появляется, когда:

- а) реальная заработная плата высока;
- б) необходимо время на поиск новой работы;
- в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными;
- г) происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборонных отраслей промышленности.

5. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является:

- а) структурной;
- б) экономической;
- в) циклической;
- г) фрикционной;
- д) институциональной.

6. Циклическая безработица охватывает тех, кто:

- а) потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации;
- б) не может найти работу в связи с общим падением производства;
- в) не имеет работу более одного года;
- г) вынужден менять рабочее место из-за сезонного характера производства.

7. К фрикционной безработице относится:

- а) увольнение с работы в связи с уходом за детьми;
- б) увольнение в период кризиса перепроизводства;
- в) увольнение в связи с началом учебы;
- г) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии.

8. Соотнесите предложенные ниже термины и понятия.

Термины;

- а) фрикционная безработица;
- б) циклическая безработица;
- в) институциональная безработица;
- г) структурная безработица;

- д) экономическая безработица;
- е) естественный уровень безработицы;
- ж) полная занятость;
- з) уровень безработицы;
- и) экономически активное население;
- к) закон Оукена.

Понятия

1. Превышение безработицы над ее естественным уровнем на 1% влечет за собой сокращение реального объема ВВП по отношению к потенциально возможному на 2,5%.
2. Безработица, связанная с добровольной сменой наемными работниками места работы или с периодами их временного увольнения.
3. Безработица, вызванная циклическим сжатием производства.
4. Безработица, вызванная несоответствием профессиональной подготовки рабочей силы структуре производства.
5. Все трудоспособные лица, которые могут и хотят работать.
6. Доля экономически активного населения, не занятая в каждый данный момент (период) времени.
7. Занятость, составляющая менее 100% наличной рабочей силы и предполагающая неизбежные формы безработицы (фрикционную, структурную).
8. Безработица, рост которой связан с увеличением размера пособия по безработице.
9. Безработица, вызванная разорением части производителей в конкурентной борьбе.
10. Уровень безработицы при отсутствии циклической формы безработицы.

Тестирование

- 1. Какое действие гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, является основанием для отказа ему в признании безработным:**
 - а) представление документов, содержащих заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представление других недостоверных данных для признания безработным
 - б) отказ в течение 10 дней со дня регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работу временного характера
 - в) неявка без уважительных причин в течение 10 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения подходящей работы, а также неявка в срок, установленный органами службы занятости для безработного
 - г) все перечисленные действия.
- 2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, которое может привести к массовому увольнению работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости:**
 - а) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий
 - б) не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий
 - в) не позднее, чем за четыре месяца до начала проведения соответствующих мероприятий
 - г) не позднее, чем за шесть месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий
- 3. С какого возраста гражданин может быть признан безработным:**
 - а) с 14 лет;
 - б) с 16 лет;
 - в) с 18 лет;
 - г) с 21 года.

4. С какого дня начисляется стипендия гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации?

- а) со дня обращения;
- б) со дня вынесения приказа о признании их безработными;
- в) с первого дня по истечении периода, в течение которого за ними по последнему месту работы сохраняется средняя заработная плата;
- г) с первого дня их обучения.

5. Какие документы предъявляет гражданин при регистрации его в качестве безработного?

- а) паспорт, трудовая книжка или документы, их заменяющие, ИДН, свидетельство пенсионного страхования, справка о состоянии здоровья, документ об образовании, справка о среднем заработке;
- б) паспорт, трудовая книжка, документ об образовании;
- в) паспорт, трудовая книжка или документы, их заменяющие, документ об образовании или документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию, ИНН, свидетельство пенсионного страхования;
- г) паспорт, трудовая книжка или документы, их заменяющие, документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию, справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы.

6. Какие документы предъявляются гражданами для подтверждения категории «одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов»?

- а) паспорт и свидетельство о рождении ребенка (детей);
- б) паспорт, свидетельство о рождении ребенка (детей) и справка органов социального обеспечения;
- в) справка органов социального обеспечения;
- г) паспорт и справка органов социального обеспечения.

Раздел 7 «Рынок труда как регулятор занятости населения»

«Круглый стол» имеет большие возможности для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив. Идея «круглых столов» заключается во встрече единомышленников, стремящихся найти общее решение по конкретному вопросу в формате заданной тематики, а также в возможности для всех желающих вступить в дискуссию или полемику по интересующим вопросам. Обсуждение проблемы, обмен мнениями, ценным опытом, налаживание тесных контактов, поиск дополнительных возможностей и дискуссия при обсуждении особых, «горячих» вопросов придает «круглому столу» динамичность и эксцентричность.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

План круглого стола:

1. Вступительное слово преподавателя. Представление участников круглого стола. (30 минут)
2. Выступление студентов с докладами по темам: (60 минут)

Основные направления дискуссии:

- Государственные услуги (для граждан, работодателей, в электронном виде)
- Мероприятия центра занятости
- Доклад об итогах работы Государственной службы занятости населения Заб. Края в 2015 г. и задачах на 2016 г.
- Ситуация на рынке труда (пресс-релизы, мониторинг).
- Информации о предоставляемых услугах и проводимых мероприятиях
- Изменение в законодательных актах сферы занятости и квотирования рабочих мест
- Какие отрасли испытывают потребность в работниках (каких профессий ?)
- Какая потребность в рабочей силе , заявленная в службе занятости на 2016 год свободных рабочих мест , из них – для иностранных работников, по рабочим профессиям?
- Сколько было направлено на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по востребованным на рынке труда профессиям?
- Ведется ли сотрудничество между учебными заведениями и предприятиями (организациями) в части прохождения требуемой производственной практики и приобретения начального трудового стажа

3. Осуждение и дебаты по представленным докладам. (60 минут)

4. Выступление экспертов в сфере занятости (представитель центра занятости). (30 минут)

5. Подведение итогов круглого стола. (30 минут)

Критерии оценки:

В результате обсуждения сформировались дополнительные вопросы и проблемные точки; осмыслена современная ситуация.

Раздел 8 «Рынок труда как регулятор занятости населения»

Темы эссе:

1. Молодежная политика как инструмент регулирования рынка труда в Забайкальском крае.

2. Мониторинг рынка труда Забайкальского края как инструмент регулирования рынка труда.

3. Опыт и специфика формирования рынка труда в России

Раздел 9 «Рынок труда как регулятор занятости населения»

Анализ программ (подпрограмм) по разделу

Примеры программ:

1. Содействие занятости населения на 2014–2020 годы

2. Подпрограмма «Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан».

3. Подпрограмма «Развитие институтов рынка труда».

4. Подпрограмма «Создание условий для улучшения демографической ситуации в Забайкальском крае».

5. Стратегия развития Забайкальского края 2030.

3.2. Оценочные средства промежуточной аттестации

В данном разделе представляются теоретические вопросы (для оценки знаний), типовые контрольные задания (для оценки умений), типовые практические задания (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Например:

Перечень теоретических вопросов (для оценки знаний):

1. Активная политика регулирования занятости
2. Анализ трудовых ресурсов
3. В чем состоит разнородность понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы»
4. Взаимодействие структур занятости населения с работодателями и социальные гарантии
5. Виды рынков труда
6. Воспроизводство трудовых ресурсов
7. Государственное регулирование безработицы
8. Дайте определение понятию «рынок труда»
9. Дайте определение экономически неактивное население и занятость
10. Действия организации по сокращению штата
11. Естественная безработица
12. Задачи по формированию ТР.
13. Использование трудовых ресурсов
14. Какие вопросы работодатели должны согласовывать со службой занятости
15. Какие группы факторов действуют на макроуровне рынка труда.
16. Какие существуют классификации занятого населения (по роду деятельности, по способу вовлечения в трудовую жизнь, международная классификация)
17. Какова структура экономически неактивного населения.
18. Классификация безработицы
19. Компоненты управления трудовыми ресурсами
20. Критерии классификации рынка труда
21. Миграционное законодательство.
22. Миграция населения и методы ее регулирования
23. Новые формы занятости
24. Основные виды миграции, обусловленные временем пребывания в месте въезда
25. Основные направления политики занятости
26. Основные направления формирования занятости населения
27. Основные типы безработицы
28. Основные факторы ,которыми обусловлен микроуровень внутреннего рынка труда
29. Перечислите государственные гарантии
30. Перечислите основные задачи УТР
31. Показатели, характеризующие безработицу
32. Понятие трудовых ресурсов, основные виды ресурсов.
33. Понятие, формы и виды занятости.
34. Раскройте сущность понятия «воспроизводство трудовых ресурсов»
35. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов
36. Рынок труда и его характеристики
37. Современные проблемы миграции
38. Социальные последствия безработицы
39. Структура и задачи центра занятости населения
40. Структура трудовых ресурсов
41. Субъекты рынка труда
42. Сущность и формы безработицы
43. Типы поведения безработных на рынке труда
44. Трудовой потенциал общества, организации и отдельного работника
45. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория
46. Управление трудовой миграцией в России
47. Факторы, влияющие на формирование рынка труда
48. Формирование трудовых ресурсов
49. Формы занятости
50. Экономически активное население

51. Экономические и социальные последствия безработицы

52. Элементы рынка труда

Перечень типовых задач (для оценки умений):

1. *Исходные данные и постановка задачи.* Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. человек) 0,05 млн. человек

2. *Исходные данные и постановка задачи.* Используя закон Оукена, рассчитайте, на сколько процентов изменится уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 1330 млрд. руб., а на конец года — 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

3. *Исходные данные.* Численность занятых — 90 млн. человек, численность безработных — 10 млн. человек. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

Постановка задачи. Определите 1) численность занятых; 2) количество безработных и 3) фактический уровень безработицы.

4. *Исходные данные.* В таблице приведены данные, характеризующие объемы фактического и потенциального ВВП (млрд. руб.). В 1990 г. экономика развивалась в условиях полной занятости при уровне безработицы 6%.

Год	Потенциальный ВВП	Фактический ВВП
1995	3000	3000
1996	3800	3705
1997	4125	3712,5

Постановка задачи. Используя закон Оукена, рассчитайте уровень безработицы в 1996 и 1997 годах.

5. *Исходные данные и постановка задачи.* Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы — 3,5%.

4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

4.1. Описание процедур проведения текущего контроля успеваемости студентов

В таблице представлено описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий текущего контроля успеваемости студентов, в соответствии с рабочей программой дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению

	(текстовой и графической частей). Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, задания и вопросы для проведения круглого стола
Доклад	Защита докладов предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему докладов и требования, предъявляемые к их выполнению и защите
Задача	Решение задач осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю
Решение ситуационных задач	Выполнение ситуационных задач осуществляется на практическом занятии. Задание выполняется по нескольким вариантам. Распределение вариантов осуществляется преподавателем. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Результаты решения задач оформляются студентами самостоятельно и сдаются на проверку преподавателю
Тестирование	Тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте время выполнения.
Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного
Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.
Круглый стол	Подготовка к проведению круглого стола включает: 1.определение темы докладов и докладчиков, ответственных на техническое сопровождение; 2. Составления списка обсуждаемых вопросов; 3. Приглашение экспертов-практиков. В процессе проведения круглого стола оценивается активность, подготовленности и участие студентов. Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.
Анализ нормативно-	Представления анализа предусмотрено рабочей программой дисциплины, проводится во время практических занятий.

правовых документов	Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: список нормативно-правовых документов и требования, предъявляемые к выполнению.
---------------------	--

4.2. Описание процедур проведения промежуточной аттестации

Экзамен

При определении уровня достижений обучающихся на экзамене обращается особое внимание на следующее:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи;
- знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной дисциплины и междисциплинарных связей;
- ответ формулируется в терминах дисциплины, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию обучающегося;
- теоретические постулаты подтверждаются примерами из практики.