

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ РАДИОТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. УТКИНА»

Кафедра «Государственное, муниципальное и корпоративное управление»

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.03.02 «УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ»

Направление подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность (профиль) подготовки
«Экономика предприятия»

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Оценочные материалы – это совокупность учебно-методических материалов (контрольных заданий, описаний форм и процедур проверки), предназначенных для оценки качества освоения обучающимися данной дисциплины как части ОПОП.

Цель – оценить соответствие знаний, умений и владений, приобретенных обучающимся в процессе изучения дисциплины, целям и требованиям ОПОП в ходе проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Основная задача – обеспечить оценку уровня сформированности компетенций.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета – тестирование, выполнение практических заданий.

2. ПАСПОРТ ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
Тема 1. Трудовые ресурсы: формирование и использование	УК-3.1, УК-3.3, УК-3.2, УК-6.1	зачет
Тема 2. Миграция трудовых ресурсов	УК-3.1, УК-3.3, УК-3.2, УК-6.1	зачет
Тема 3. Занятость населения. Безработица	УК-3.1, УК-3.3, УК-3.2, УК-6.1	зачет
Тема 4. Рынок труда как регулятор занятости и безработицы	УК-3.1, УК-3.3, УК-3.2, УК-6.1	зачет
Тема 5. Механизм реализации мер государственной политики занятости	УК-3.1, УК-3.3, УК-3.2, УК-6.1	зачет
Тема 6. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службами занятости	УК-3.1, УК-3.3, УК-3.2, УК-6.1	зачет

3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Сформированность каждой компетенции в рамках освоения данной дисциплины оценивается по трехуровневой шкале:

- 1) пороговый уровень является обязательным для всех обучающихся по завершении освоения дисциплины;
- 2) продвинутый уровень характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенций по завершении освоения дисциплины;
- 3) эталонный уровень характеризуется максимально возможной выраженностью компетенций и является важным качественным ориентиром для самосовершенствования.

а) описание критериев и шкалы оценивания тестирования:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 80 до 100%
4 балла (продвинутый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 70 до 79%
3 балла (пороговый уровень)	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 60 до 69%
0 баллов	уровень усвоения материала, предусмотренного программой: процент верных ответов на тестовые вопросы от 0 до 59%

б) описание критериев и шкалы оценивания практико-ориентированного задания открытого типа:

Шкала оценивания	Критерий
5 баллов (эталонный уровень)	задание выполнено верно
4 балла (продвинутый уровень)	задание выполнено верно, но имеются некоторые неточности
3 балла (пороговый уровень)	задание выполнено верно, с дополнительными наводящими вопросами преподавателя
0 баллов	задание не выполнено

На зачет выносятся тест и два практико-ориентированных задания открытого типа. Студент может набрать максимум 15 баллов. Итоговый суммарный балл студента, полученный при прохождении промежуточной аттестации, переводится в традиционную форму по системе «зачтено», «не зачтено»

Шкала оценивания	Критерий	
зачтено	9 – 15 баллов	Обязательным условием является выполнение всех предусмотренных в течение семестра заданий (на практических работах и при самостоятельной работе)
не зачтено	0 – 8 баллов	Студент не выполнил всех предусмотренных в течение семестра текущих заданий (на практических работах и при самостоятельной работе)

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Коды компетенций	Содержание компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.1	Убедительно выстраивает систему аргументов при взаимодействии в команде. Влияет на принятие решений

а) типовые тестовые задания закрытого и открытого типа

1. Социальное движение трудовых ресурсов

А. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, — в группы работников умственного труда;

Б. смену социального статуса;

В. означает и смену приложения места труда и перемену места жительства;

Г. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности.

2. Территориальное движение трудовых ресурсов

А. выражает процесс перемещения граждан, связанный с изменением их экономических интересов;

Б. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, — в группы работников умственного труда;

В. миграционные процессы;

Г. пространственное перемещение, связанное с переменой места жительства и места приложения труда, а иногда и со сменой профессии и специальности.

3. Под использованием трудовых ресурсов понимается

А. распределение трудовых ресурсов по различным критериям, эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата;

Б. распределение трудовых ресурсов по различным критериям;

В. заключение контракта;

Г. систему мероприятий, которые направлены на обеспечение благоприятных условий для наиболее эффективной реализации трудового потенциала сотрудников предприятия.

4. Социально-профессиональная мобильность — это

А. процесс изменения качества трудовой деятельности, вызванный различными причинами;

Б. процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами;

В. смена социального статуса.

5. Территориальная мобильность трудовых ресурсов — это

А. миграция, под которой понимается пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;

Б. миграция из-за изменения границ;

В. миграция, вызываемая изменениями в размещении производства;

Г. миграция, при которой происходит пересечение государственной границы

6. Добровольная миграция обуславливается

А. процессом изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, — в группы работников умственного труда;

Б. осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам, экономическим соображениям, по причинам политического, этического и другого характера;

В. административным решением;

Г. сменой приложения места труда и перемену места жительства.

7. Вынужденная миграция вызывается

А. сменой приложения места труда и перемену места жительства.

Б. осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам, экономическим соображениям, по причинам политического, этического и другого характера;

В. независящими от интересов мигрантов причинами: военными действиями, экологическими катастрофами, политическими и национальными конфликтами.

8. Сезонная миграция основана

А. на перемещении мигрантов по повторяющимся обстоятельствам и предусматривает их возвращение к постоянному месту жительства;

Б. на смене приложения места труда и перемене места жительства;

В. на погодных условиях.

9. Какой правовой документ регламентирует порядок миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в России? (впишите ответ)

Федеральный закон от 18 июля 2006 года № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».

б) типовые практико-ориентированные задания

Задание № 1. Предстоит совещание по вопросу нужности или ненужности регистрации предприятия на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Подготовьте аргументы, о необходимости регистрации, свидетельствующие о возможностях данной платформы.

Ответ. Единая цифровая платформа обеспечивает:

- 1) представление информации, содержащейся на единой цифровой платформе, в электронной форме;
- 2) представление работодателями в органы службы занятости информации в электронной форме о наличии или об отсутствии свободных рабочих мест и вакантных должностей;
- 3) размещение работодателями информации о наличии специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов.

Задание № 2. Приведите аргументы в пользу высказывания: «государство осуществляет контроль миграции иностранных граждан на рынки труда страны и регионов».

Ответ. При проведении мониторинга ситуации на рынке труда Российской Федерации в разрезе субъектов Российской Федерации учитываются суммарная численность привлекаемых иностранных работников, общая безработица (по методологии Международной организации труда), мнение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, оформленное в виде решения, а также осуществляется проверка того обстоятельства, что доля привлекаемых иностранных работников в численности экономически активного населения и численности занятых в экономике не должна превышать уровня социальной напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации (Федеральный закон от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»).

Задание № 3. Аргументируйте важность поддержки администрацией предприятия деятельности профессионального союза на предприятии.

Ответ. Поддержка администрацией предприятия деятельности профессионального союза на предприятии важна, в том числе и потому, что из представителей объединений профессиональных союзов, работодателей, органов службы занятости создаются координационные комитеты содействия занятости населения в целях выработки решений по осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства.

Задание № 4. Предстоит совещание по вопросу необходимости регистрации предприятия на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России». Подготовьте аргументы, о необходимости регистрации. Учтите, что среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год составила 47 человек.

Ответ. Регистрация предприятия на указанной единой цифровой платформе обязательна, поскольку работодатели, у которых среднесписочная численность работников за предшествующий календарный год превышает 25 человек обязаны размещать на единой цифровой платформе информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных для работы инвалидов (на основании статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Задание № 5. Предстоит рабочее совещание по вопросу участия предприятия в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов. Приведите аргумент за положительное решение рассматриваемого вопроса.

Ответ. Работодателю, участвующему в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов, в целях привлечения для трудоустройства работников из других субъектов Российской Федерации предоставляется финансовая поддержка (статья 22.2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Задание № 6. Предстоит рабочее совещание по вопросу нужности заключения соглашения об участии в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов. Приведите аргумент, влияющий на положительное решение рассматриваемого вопроса. Учтите, что предприятие испытывает дефицит трудовых ресурсов.

Ответ. Для снижения дефицита трудовых ресурсов предприятию выгодно привлечение рабочей силы из других регионов. Однако региональная программа повышения мобильности трудовых ресурсов может быть разработана только с учетом соглашений об участии в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов, заключенных органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации, с работодателями, испытывающими потребность в привлечении трудовых ресурсов. Поэтому указанное соглашение следует заключить (статья 22.2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Задание № 7. Приведите аргументы в пользу высказывания: «государство осуществляет контроль миграции иностранных граждан на рынки труда страны и регионов» Обоснуйте, что не все предприятия могут быть включены в региональную программу повышения мобильности трудовых ресурсов.

Ответ. Порядок и критерии отбора работодателей, подлежащих включению в региональную

программу повышения мобильности трудовых ресурсов, и порядок исключения работодателей из региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов устанавливаются нормативным правовым актом субъекта Российской Федерации.

Задание № 8. Приведите аргументы в пользу высказывания: «государство осуществляет защиту интересов граждан, проживающих на территории данного субъекта Российской Федерации, на рынках труда региона».

Ответ. Высший исполнительный орган региона вправе утвердить перечень должностей, профессий, специальностей, на которые не привлекаются работники в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, с учетом возможности замещения свободных вакантных должностей гражданами, ищущими работу, готовыми к ней приступить и проживающими на территории данного региона (статья 22.2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Задание № 9. На предприятие принят работник, привлеченный в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов. Аргументируйте свое мнение, о том срок трудового договора в данном случае не может быть менее двух лет.

Ответ. С работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, заключается трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор продолжительностью не менее двух лет (статья 22.2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Задание № 10. На предприятие принят работник, привлеченный в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов. Проинформируйте коллег о том, какого рода информация дополнительно включается в такой договор.

Ответ. С работником, привлекаемым в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов, заключается трудовой договор, в которых указываются меры поддержки, включая компенсации и иные выплаты, предоставляемые работодателем работнику, порядок и условия их предоставления (статья 22.2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Задание № 11. На предприятии, проработав 10 месяцев, увольняется по собственному желанию работник, привлеченный в рамках реализации региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов. Аргументируйте свое мнение, о том работник обязан возместить расходы в размере средств, затраченных на предоставление работнику мер поддержки, включая компенсации и иные выплаты.

Ответ. В случае расторжения трудового договора по инициативе работника до истечения одного года, работник обязан возместить работодателю расходы в размере средств, фактически затраченных на предоставление работнику мер поддержки. Исключение составляют случаи, установленные в соглашении и включенные в трудовой договор (статья 22.2 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Поскольку в Соглашении об участии предприятия в региональной программе повышения мобильности трудовых ресурсов такие исключительные случаи не указаны, то работник обязан возместить работодателю указанные расходы.

<i>Коды компетенций</i>	<i>Содержание компетенций</i>
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.2	Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели

а) типовые тестовые задания закрытого и открытого типа

1. Полная занятость — это:

А. такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют;

Б. занятость на полный рабочий день;

В. такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей;

Г. такое состояние общества, когда отсутствует циклическая безработица.

2. Какие из перечисленных категорий граждан относятся к числу занятых? (выберите несколько вариантов ответов)

А. граждане, работающие по трудовому договору (полный или неполный рабочий день, сезонная, а также временная работа);

Б. ИП, нотариусы, адвокаты;

В. студенты университетов;

Г. студенты колледжей;

Д. временно безработные граждане;

Е. самозанятые ;

Ж. лица, работающие по гражданско-правовым или авторским договорам;

З. лица, занятые в подсобных промыслах, участники фермерских хозяйств;

И. военные, сотрудники МВД и органов уголовно-исполнительной системы, пожарные.

3. Занятость — это

А. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;

Б. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;

В. деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход.

4. Государственное регулирование на рынке труда предусматривает следующие возможные меры воздействия (впишите ответ):

-законодательные (условия труда, режим рабочего времени, минимальный размер оплаты труда);

-экономические (налогообложение, трансферы и субсидии).

5. Трудоспособное население включает в себя

А. население в трудоспособном возрасте;

Б. население за пределами трудоспособного возраста, занятое экономической деятельностью;

В. работающих;

Г. население в трудоспособном возрасте, а также население за пределами трудоспособного возраста, занятое экономической деятельностью.

6. Какой закон определяет гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы? (впишите ответ):

Закон РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

б) типовые практико-ориентированные задания

Задание № 1. Вам поручено осуществлять размещение информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей на единой цифровой платформе. Сформулируйте для сотрудников отдела кадров требования, которые предъявляются к размещаемой информации?

Ответ. Работодатели должны обеспечивать полноту, достоверность и актуальность информации о потребности в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемой на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России».

Задание № 2. На предприятие не принят на работу гражданин, направленный органом службы занятости. Разъясните сотруднику отдела кадров, содержание информационного обмена, который

необходимо осуществить представителям предприятия с органами службы занятости.

Ответ. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель уведомляет орган службы занятости:

- о дне проведенных с гражданином переговоров,
- о вариантах подходящей работы,
- и о причине отказа в приеме на работу (на основании статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

Задание № 3. На предприятие не принят на работу гражданин, направленный органом службы занятости. Предложите форму осуществления информационного обмена о данной ситуации представителей предприятия с органами службы занятости?

Ответ. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодателю можно уведомить орган службы занятости:

- в электронной форме с использованием единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»
- либо сделать в направлении органа службы занятости отметку о дне явки гражданина, причине отказа в приеме на работу и возвратить направление гражданину в случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе.

Задание № 4. Разъясните сотруднику отдела кадров, к какому виду ответственности привлекаются должностные лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах, содержащую ограничения дискриминационного характера.

Ответ. Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Задание № 5. Разъясните сотруднику отдела кадров, в каких случаях запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях?

Ответ. Запрещается распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера:

- сведения об установлении прямых или косвенных преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам.

Задание № 6. На предприятие не принят на работу гражданин, направленный органом службы занятости. Выберите форму осуществления информационного обмена между представителями предприятия и органами службы занятости по данному вопросу.

Ответ. Если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», то необходимо сделать в направлении органа службы занятости отметку о дне явки гражданина, причине отказа в приеме на работу и возвратить направление гражданину.

Если работодатель зарегистрирован на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», то в случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, необходимо уведомить об этом в электронной форме с использованием единой цифровой платформы.

Задание № 7. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- 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 длительное время не мог найти работу и 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

ОБОЗНАЧЕНИЯ с точки зрения отношения к занятости:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов ($\mathcal{E}_a$);
- безработные (Б); • экономически неактивное население ($\mathcal{E}_n$);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Ответ. а) - Б, б) - $\mathcal{E}_a$, в) - Н, г) - $\mathcal{E}_n$, д) - $\mathcal{E}_n$, е) - $\mathcal{E}_a$, ж) - $\mathcal{E}_n$. з) - $\mathcal{E}_a$.

Задание № 8. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

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

ОБОЗНАЧЕНИЯ с точки зрения отношения к занятости:

- экономически активное население в составе трудовых ресурсов ($\mathcal{E}_a$);
- безработные (Б); • экономически неактивное население ($\mathcal{E}_n$);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Ответ. а) - $\mathcal{E}_a$, б) - Б, в) - $\mathcal{E}_a$, г) - $\mathcal{E}_a$, д) - $\mathcal{E}_a$, е) - Н, ж) - $\mathcal{E}_n$.

Задание № 9. Сделайте вывод об изменении численности населения трудоспособного возраста на начало следующего года.

За текущий год имеются следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года ($P_{трн}$) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, P_v - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (P_p) - 1,6 млн. человек.

Ответ.

Численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года ($P_{трк}$):

$$P_{трк} = P_{трн} + (P_v - P_p - N_j) = 70 + (2,0 - 1,6 - 0,2) = \underline{70,2 \text{ млн. человек.}}$$

Вывод: численность населения трудоспособного возраста увеличилась на 200 000 человек.

Задание № 10. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп ($P_{инв}$) - 1,2 млн.; работающие подростки ($P_{мол}$) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры ($P_{пен}$) - 4,5 млн.

Определите численность трудовых ресурсов.

Ответ. Численность трудовых ресурсов (Т):

$$T = P_{тр} - P_{инв} + P_{мол} + P_{пен} = 80 - 1,2 - 0,1 - 4,5 = 83,4 \text{ млн. человек.}$$

Задание № 11. Сделайте вывод об изменении численности населения в трудоспособном возрасте в регионе, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн. человек; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс..

Ответ. Численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года:

$$1\,000 \text{ тыс.} + 30 \text{ тыс.} - 5 \text{ тыс.} - 35 \text{ тыс.} + 350 \text{ тыс.} - 100 \text{ тыс.} = 1\,240 \text{ тыс.}$$

Вывод: численность населения в трудоспособном возрасте в регионе увеличится.

Коды компетенций	Содержание компетенций
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3.3	Выстраивает стратегии сотрудничества в команде

а) типовые тестовые задания закрытого и открытого типа

1. Экономически неактивное население - это

- А. безработное население;
- Б. население не занятое и не стоящее на учете в органах занятости;
- В. неработающее;
- Г. население, которое не входит в состав рабочей силы.**

2. Величина экономически неактивного населения включает следующие категории:
- А. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие вечерние учебные заведения;
 - Б. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;**
 - В. школьники;
 - Г. учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие заочные учебные заведения.

3. Трудовой потенциал общества определяется
- А. его способностью к воспроизводству;
 - Б. его способностью к труду;
 - В. его способностью участвовать в работе рынка труда;
 - Г. его способностью участвовать в экономической деятельности, т.е. создавать материальные блага и услуги.**

4. Рабочая сила — это
- А. население, занятое поиском работы;
 - Б. население, занятое трудом;
 - В. работающие граждане;
 - Г. население способное к труду (совокупность работников, занятых или безработных).**

5. В списочный состав включаются
- А. все постоянные работники;**
 - Б. все постоянные, сезонные и временные работники;
 - В. все сотрудники;
 - Г. все сезонные и временные работники.

6. Явочное число показывает
- А. число всех работников;
 - Б. число работников за все дни работы, деленное на число дней работы предприятия;
 - В. весь обслуживающий персонал;
 - Г. число явившихся на работу работников.**

7. Наемные работники — это лица
- А. работающие по соглашению с руководством предприятия;
 - Б. работающие, которые получают оговоренную при найме плату;
 - В. работающие вне правовых основ;
 - Г. работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.**

8. Какой нормативный документ какие граждане, в соответствии с указанным законом, признаются «безработными»? (впишите ответ):

закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1.

9. Государственная политика в сфере управления человеческими ресурсами делится на (выберите правильный ответ):
- А) федеральную и региональную**
 - Б) федеральную, региональную и муниципальную
 - В) федеральную, муниципальную и частную
 - Г) федеральную, муниципальную и корпоративную

б) типовые практико-ориентированные задания

Задание № 1. Численность населения региона (ЧН) составляет 2186 тыс. чел., из них 19% моложе трудоспособного возраста (ЧН_{мтв}), 23% – старше трудоспособного возраста (ЧН_{ств})

Сделайте вывод о состоянии трудового замещения в регионе, пенсионной нагрузке и общей трудовой нагрузке, определив коэффициенты трудового замещения (Ктз), пенсионной нагрузки (Кпн) и общей трудовой нагрузки (Котн).

Ответ. а) численность возрастных групп:

$$\text{ЧН}_{\text{мтв}} = \text{ЧН} * 0,19 = 2186 * 0,19 = 415,3 \text{ тыс. чел.}$$

$$\text{ЧН}_{\text{ств}} = \text{ЧН} * 0,23 = 2186 * 0,23 = 502,8 \text{ тыс. чел.}$$

$$\text{ЧН}_{\text{тв}} = \text{ЧН} - \text{ЧН}_{\text{мтв}} - \text{ЧН}_{\text{ств}} = 2186 - 415,3 - 502,8 = 1267,9 \text{ тыс. чел.}$$

б) коэффициенты:

$$\text{Ктз} = \text{ЧН}_{\text{мтв}} / \text{ЧН}_{\text{тв}} * 1000 = 415,3 / 1267,9 * 1000 = 328 \text{ промилле}$$

$$\text{Кпн} = \text{ЧН}_{\text{ств}} / \text{ЧН}_{\text{тв}} * 1000 = 502,8 / 1267,9 * 1000 = 397 \text{ промилле}$$

$$\text{Котн} = \text{Ктз} + \text{Кпн} = 328 + 397 = 725 \text{ промилле}$$

Вывод: Коэффициент трудового замещения меньше коэффициента пенсионной нагрузки, что является отрицательным фактором для развития экономики региона.

Задание № 2. Среднегодовая численность населения (ЧН) г. Александровска составляет 41,8 тыс. человек. Численность родившихся в течение года (Ч_р) составила 361 чел., а умерших (Ч_{см}) – 697 чел. Сделайте вывод об изменении численности населения в городе, рассчитав коэффициенты рождаемости (К_р), смертности (К_с) и естественного прироста (К_{епн}) населения города.

Ответ.

$$\text{Кр} = \text{Ч}_{\text{р}} / \text{ЧН} * 1000 = 361 / 41800 * 1000 = 8,6 \text{ промилле}$$

$$\text{Ксм} = \text{Ч}_{\text{см}} / \text{ЧН} * 1000 = 697 / 41800 * 1000 = 16,7 \text{ промилле}$$

$$\text{Кепн} = \text{Кр} - \text{Ксм} = 8,6 - 16,7 = - 8,1 \text{ промилле (убыль)}$$

Вывод: Коэффициент естественного прироста отрицательный, следовательно наблюдается убыль населения города, что является негативным фактором для социально-экономического развития города.

Задание № 3. Численность населения региона в трудоспособном возрасте (ЧН_{ТВ}) составляет 1578 тыс. чел., из них неработающих инвалидов (Ч_{ни}) – 120 тыс. чел., неработающих пенсионеров – льготников (Ч_{нпл}) – 10 тыс. чел. Численность работающих подростков составляет 5 тыс.чел., численность работающих пенсионеров (Ч_{р/пенс}) – 67 тыс.чел., численность иностранных трудовых мигрантов (Ч_{р/итм}) – 3 тыс.чел. Дайте оценку численности трудовых ресурсов (ТР).

Ответ. $\text{ТР} = \text{ЧН}_{\text{ТВ}} - \text{Ч}_{\text{ни}} - \text{Ч}_{\text{нпл}} + \text{Ч}_{\text{р/полр}} + \text{Ч}_{\text{р/пенс}} + \text{Ч}_{\text{р/итм}} =$
 $= 1578 - 120 - 10 + 5 + 67 + 3 = 1523$

Вывод: численность трудовых ресурсов региона составляет 1523 тыс. чел., что является позитивным фактором для развития экономики региона.

Задание № 4.

Численность населения города в возрасте 15-72 года (ЧН₁₅₋₇₂) составляет 62 тыс. чел., из них экономически неактивными (Ч_{энан}) являются 20 тыс. чел., а безработными (Ч_б) – 2,5 тыс. чел. Сделайте вывод об уровне экономической активности, занятости и общей безработицы населения.

Ответ.

1. численность экономически активного населения:

$$\text{Ч}_{\text{эан}} = \text{ЧН}_{15-72} - \text{Ч}_{\text{энан}} = 62 - 20 = 42 \text{ (тыс. чел.)};$$

2. численность занятого населения:

$$\text{Ч}_3 = \text{Ч}_{\text{эан}} - \text{Ч}_б = 42 - 2,5 = 39,5 \text{ (тыс. чел.)};$$

3. искомые показатели:

$$\text{L}_{\text{эан}} = \text{Ч}_{\text{эан}} / \text{ЧН}_{15-72} * 100 = 42 / 62 * 100 = 67,7\%$$

$$\text{L}_3 = \text{Ч}_3 / \text{ЧН}_{15-72} * 100 = 39,5 / 62 * 100 = 63,7\%$$

$$\text{L}_б = \text{Ч}_б / \text{Ч}_{\text{эан}} * 100 = 2,5 / 42 * 100 = 6,0\%$$

Вывод: численность трудовых ресурсов региона составляет 1523 тыс. чел., что является позитивным фактором для развития экономики региона.

Задание № 5. Обоснуйте необходимость сотрудничества администрации предприятия и работников по вопросам оказания помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения,

получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей.

Ответ. Работодатели обязаны содействовать проведению государственной политики занятости населения в указанной сфере на основе статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 6. Обоснуйте необходимость сотрудничества администрации предприятия и работников по вопросам реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников.

Ответ. Работодатели обязаны содействовать проведению государственной политики занятости населения в указанной сфере на основе статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 7. Обоснуйте необходимость сотрудничества администрации предприятия и работников по вопросам создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет..

Ответ. Работодатели обязаны содействовать проведению государственной политики занятости населения в указанной сфере на основе статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 8. Сделайте вывод о целесообразности сотрудничества администрации предприятия и работников по вопросам создания условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет..

Ответ. Сотрудничество администрации предприятия и работников в указанной сфере целесообразно, т.к. суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах.

Задание № 9. Обоснуйте необходимость соблюдения предприятием установленной квоты для трудоустройства инвалидов .

Ответ. Работодатели обязаны содействовать проведению государственной политики занятости населения в указанной сфере на основе статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 10. На предприятии существует кадровый дефицит. Обоснуйте важность сотрудничества администрации предприятия с представителями органов государственной власти субъекта Российской Федерации

Ответ. Сотрудничество администрации предприятия с представителями органов государственной власти региона целесообразно, т.к. привлечение трудовых ресурсов возможно в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов.

Задание № 11. Сделайте вывод о целесообразности сотрудничества администрации предприятия и работников в области осуществления сопровождения при содействии занятости инвалида, в том числе формирования с учетом его потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе или работе на дому, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.

Ответ. Работодатели обязаны осуществлять сотрудничество в этой сфере на основе статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

<i>Коды компетенций</i>	<i>Содержание компетенций</i>
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6.1	Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей

а) типовые тестовые задания закрытого и открытого типа

1. Абсолютный прирост трудовых ресурсов за определенное время определяется как
А. разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;
 Б. разность между численностью экономически активного населения на начало и конец рассматриваемого периода;
 В. прирост мигрантов;
 Г. разность между экономически активным и экономически неактивным населением.

2. Темп роста численности трудовых ресурсов за определенное время рассчитывается как
 А. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в начале данного периода к их величине в конце периода;
 Б. отношение абсолютного прироста численности трудовых ресурсов за период к их величине в начале периода;
 В. разность ресурсов;
Г. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода.

3. Рабочее время — это
 А. часть календарного времени, затрачиваемого на производство продукции или. выполнение определенного вида работ;
 Б. часть табельного времени, затрачиваемого на производство продукции или выполнение определенного вида работ;
В. время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени;
 Г. часть нормативного времени, затрачиваемого на производство продукции или выполнение определенного вида работ.

4. Календарный фонд времени — это
 А. число календарных дней месяца, приходящихся на одного работника или коллектив;
 Б. число календарных дней периода, приходящихся на одного работника или коллектив;
В. сумму списочных чисел за все дни отчетного периода (включая списочные числа за выходные и праздничные дни);
 Г. число календарных дней года, приходящихся на одного работника или коллектив.

5. Естественное движение трудовых ресурсов характеризуется
 А. вступлением людей в трудоспособный возраст;
 Б. совершеннолетием;
В. вступлением людей в трудоспособный возраст и выбытием из него вследствие естественного старения или инвалидности;
 Г. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности.

6. Какой правовой документ закрепляет порядок участия работодателей в обеспечении занятости населения? (впишите ответ)

Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

б) типовые практико-ориентированные задания

Задание № 1. Руководитель предприятия Вам изучить региональный рынок труда. Что Вы сделаете для сокращения времени поиска достоверной информации по данному вопросу?

Ответ. Обращусь в органы службы занятости, т.к. работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о положении на рынке труда. При этом указанная информация может быть получена в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет», включая единый портал государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг. Этот порядок закреплен в статье 26 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 2. Принято решение о ликвидации общества с ограниченной ответственностью. В какой временной период необходимо сообщить об этом в органы службы занятости?

Ответ. Представители организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования каждого увольняемого работника. Этот порядок закреплен в статье 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 3. Индивидуальный предприниматель принял решение о ликвидации юридического лица. В какой временной период необходимо сообщить об этом в органы службы занятости?

Ответ. Индивидуальный предприниматель не позднее, чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий, обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости.. Этот порядок закреплен в статье 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 4. Принято решение о значительном сокращении численности работников организации, что приведет к массовому увольнению работников. В какой временной период необходимо сообщить об этом в органы службы занятости?

Ответ. Представители организации не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования каждого увольняемого работника. Этот порядок закреплен в статье 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 5. Принято решение о введении режима неполного рабочего дня. В какой временной период необходимо сообщить об этом в органы службы занятости?

Ответ. Представители организации обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. Этот порядок закреплен в п.2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 6. Принято решение о введении режима неполной рабочей недели. В какой временной период необходимо сообщить об этом в органы службы занятости?

Ответ. Представители организации обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. Этот порядок закреплен в п.2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 7. Принято решение о приостановке производства. В какой временной период необходимо сообщить об этом в органы службы занятости?

Ответ. Представители организации обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий. Этот порядок закреплен в п.2 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 8. Вам поручено составить план взаимодействия предприятия с органами службы занятости. Как часто необходимо передавать в органы службы занятости сведения о применении в отношении предприятия

процедур о несостоятельности (банкротстве)?

Ответ. Представители организации обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости сведения о применении в отношении предприятия процедур о несостоятельности (банкротстве). Этот порядок закреплен в п.3 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 9. Вам поручено составить план взаимодействия предприятия с органами службы занятости. Как часто необходимо передавать в органы службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов?

Ответ. Представители организации обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов. Этот порядок закреплен в п.3 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 10. Вам поручено составить план взаимодействия предприятия с органами службы занятости. Как часто необходимо передавать в органы службы занятости информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов?

Ответ. Представители организации обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости данную информацию. Этот порядок закреплен в п.3 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Задание № 11. На предприятие принят на работу гражданин, направленный органом службы занятости. В какой срок необходимо уведомить об этом органы службы занятости?

Ответ. При приеме на работу гражданина, направленного органом службы занятости, работодатель в пятидневный срок:

- уведомляет об этом орган службы занятости в электронной форме с использованием единой цифровой платформы с указанием дня приема гражданина на работу

- либо возвращает направление, выданное гражданину органом службы занятости, в орган службы занятости в случае, если работодатель не зарегистрирован на единой цифровой платформе.

Этот порядок закреплен в п.5 статьи 25 Закона РФ от 19.04.1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СОГЛАСОВАНО

ФГБОУ ВО "РГРТУ", РГРТУ, Перфильев Сергей Валерьевич,
Заведующий кафедрой ГМКУ

Простая подпись