Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гриб Владислав Валерьевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 23.11.2026 19:00:48
Уникальный программный ключ:
637517d24e103c3db032acf37e839d98ec1c5bb2f5eb89c29abfcd7f43985447

Образовательное частное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.С. ГРИБОЕДОВА»
(ИМПЭ им. А.С. Грибоедова)

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ, ЛИДЕРСТВА И МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Директор Международного института инновационной экономики, лидерства и менеджмента
_____ А. А. Панарин
«12» октября. 2026 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по учебной дисциплине:

ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ СЛУЖБ ЗАНЯТОСТИ

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Направленность/профиль:
Организация труда и управление персоналом

Формы обучения: очная

Москва

Фонд оценочных средств для дисциплины «Технологии работы служб занятости». Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль): «Организация труда и управление персоналом»/ Т.Л. Мищенко– М.: ИМПЭ им. А.С. Грибоедова

Фонд оценочных средств является неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины.

Разработчик: Т.Л. Мищенко

Заведующий кафедрой _____/Л.И. Гончарова

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Настоящий Фонд оценочных средств (ФОС) по дисциплине является неотъемлемым приложением к рабочей программе дисциплины (РПД) «Технологии работы служб занятости». На данный ФОС распространяются все реквизиты утверждения, представленные в РПД по данной дисциплине.

2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Для определения качества освоения обучающимися учебного материала по дисциплине используются следующие оценочные средства:

№ п/п	Оценочное средство	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Тестирование	Вид контроля, позволяющий оценить изученный теоретический материал.	Вопросы для проведения тестирования
2	Практические задания	Вид контроля, позволяющий оценить умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач	Задания к практическому занятию
3	Контрольная работа	Вид контроля, позволяющий определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций	Задания контрольной работы
4	Самостоятельная работа	Вид контроля, позволяющий оценить проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборку нормативного и иного материала и выполнение других заданий	Задания самостоятельной работы
5	Экзамен	Вид контроля, позволяющий выявить степень овладения знаниями, умениями и навыками, необходимыми для дальнейшего освоения образовательной программы подготовки	Вопросы для подготовки к экзамену

3. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Сопроводительная информация.

Разработчик	Т.Л. Мищенко
Кафедра	Инновационного менеджмента и предпринимательства

Наименование дисциплины	Технологии работы служб занятости
Факультет / институт	Международный институт инновационной экономики, лидерства и менеджмента
Направление подготовки / специальность	38.03.03 Управление персоналом
Количество вопросов в оценочных заданиях (диапазон)	3–5
Общее время тестирования (мин)	45
Общее количество вопросов/заданий в ФОС	114
Размещенность на веб-сайте Университета примерного перечня вопросов, заданий ФОС – для подготовки обучающихся к прохождению оценки (да / нет)	*да*

3.2. Характеристика оцениваемых компетенций.

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2.	Способен осуществлять подбор и отбор персонала	ИПК-2.1. Знать методы и технологии подбора и отбора персонала. ИПК-2.2. Уметь осуществлять подбор и отбор персонала. ИПК-2.3. Владеть навыками подбора и отбора персонала

4. СОДЕРЖАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

4.1. ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ.

Тесты содержат набор вопросов, в полном объеме охватывающие изученный теоретический материал по указанной теме (индикаторы ЗНАТЬ). Выполнение тестов позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций. Индивидуальный тестовый сеанс для каждого обучающегося формируется по специальному алгоритму, обеспечивающему заданную тематическую структуру и пропорциональное наличие вопросов разного типа и сложности.

При формировании тестов необходимо использовать задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Тест по теме
Тема 1. Рынок труда. Безработица и причины ее возникновения	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между моделью рынка труда и её характеристикой. А) конкурентный рынок; Б) монопсония; В) модель с участием профсоюзов; Г) двусторонняя монополия. 1) единственный покупатель рабочей силы на рынке; 2) множество продавцов и покупателей, равновесная цена формируется свободно; 3)

			продавцы объединены в профсоюз, влияющий на ставку заработной платы; 4) на рынке одновременно действуют работодатель-монопсонист и профсоюз-монополист. **2.** Расположите этапы анализа рынка труда в логической последовательности. А) оценка предложения рабочей силы; Б) определение границ рынка труда; В) формулирование выводов; Г) оценка спроса на рабочую силу; Д) определение конъюнктуры рынка. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Уровень безработицы рассчитывается как отношение численности безработных к численности: а) занятых; б) рабочей силы; в) всего населения; г) экономически неактивного населения.
Тема 2. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между моделью стимулирования занятости и её содержанием. А) классическая; Б) кейнсианская; В) смешанная. 1) сочетание государственного регулирования и рыночных механизмов; 2) государство воздействует на совокупный спрос и создаёт рабочие места; 3) государство минимально вмешивается, регулирование осуществляется через рыночный механизм. **2.** Расположите этапы формирования государственной политики занятости в логической последовательности. А) выбор механизмов и инструментов; Б) анализ ситуации на рынке труда; В) мониторинг и оценка; Г) определение целей и приоритетов; Д) реализация программ. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Основным нормативным правовым актом, регулирующим отношения в сфере занятости в Российской Федерации, является: а) Трудовой кодекс Российской Федерации; б) Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»; в) Гражданский кодекс Российской Федерации; г) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.
Тема 3. Государственная служба занятости	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между группой методов деятельности службы занятости и их содержанием. А) активные методы; Б) пассивные методы. 1) выплата пособий по безработице и материальная поддержка граждан; 2) профессиональное обучение, содействие трудоустройству, профессиональная ориентация. **2.** Расположите этапы работы службы занятости с гражданином в логической последовательности. А) профилирование и подбор услуг; Б) обращение и регистрация; В) снятие с учёта; Г) признание гражданина безработным; Д) содействие трудоустройству и обучение. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. К пассивным методам деятельности службы занятости относится: а) профессиональное

			обучение безработных; б) выплата пособия по безработице; в) организация ярмарок вакансий; г) психологическая поддержка граждан.
Тема 4.Технологии социальной адаптации и повышения конкурентоспособности безработных.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между технологией социальной адаптации и её содержанием. А) клуб ищущих работу; Б) тренинг по поиску работы; В) программа наставничества; Г) психологическая поддержка. 1) групповые занятия по формированию навыков поиска работы; 2) сопровождение безработного опытным специалистом; 3) регулярные встречи для обмена опытом и взаимной поддержки; 4) консультирование по снижению тревожности и повышению уверенности в себе. **2.** Расположите этапы подготовки к собеседованию в логической последовательности. А) сбор информации о работодателе; Б) анализ вакансии и требований; В) обратная связь и анализ результатов; Г) подготовка резюме; Д) подготовка ответов на возможные вопросы; Е) прохождение собеседования. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Конкурентоспособность безработного на рынке труда — это: а) его возраст; б) совокупность качеств и навыков, обеспечивающих преимущество при трудоустройстве; в) размер получаемого пособия; г) общий стаж работы.
Тема 5. Инновационные и цифровые технологии в деятельности службы занятости.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 (знать)	**1.** Установите соответствие между понятием и его содержанием. А) цифровая трансформация; Б) клиентоцентричность; В) цифровой консультант. 1) специалист, помогающий гражданам осваивать онлайн-сервисы; 2) перестройка процессов на основе цифровых технологий; 3) ориентация услуг на потребности конкретного гражданина. **2.** Расположите этапы цифровой трансформации службы занятости в логической последовательности. А) внедрение платформенных решений; Б) анализ текущих процессов; В) оценка эффективности; Г) определение целевой модели; Д) обучение сотрудников. **3.** Выберите один правильный ответ и объясните свой выбор. Единая цифровая платформа в сфере занятости населения называется: а) «Работа России»; б) «Госуслуги»; в) «Мой бизнес»; г) «Электронный бюджет».

Критерии оценивания тестового задания:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	от 90 до 100 % правильно выполненных заданий
хорошо	от 70 до 89 % правильно выполненных заданий
удовлетворительно	от 50 до 69 % правильно выполненных заданий
неудовлетворительно	менее 50 % правильно выполненных заданий

Ключи к тестовым заданиям:

№	Ответ	№	Ответ	№	Ответ
1	А–2, Б–1, В–3, Г–4	2	Б, Г, А, Д, В	3	б
4	А–3, Б–2, В–1	5	Б, Г, А, Д, В	6	б

7	А–2, Б–1	8	Б, Г, А, Д, В	9	б
10	А–3, Б–1, В–2, Г–4	11	Б, Г, А, Д, Е, В	12	б
13	А–2, Б–3, В–1	14	Б, Г, А, Д, В	15	а

4.2 ТИПОВЫЕ ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Практические задания должны отражать умение обучающегося применять осваиваемую компетенцию в практических ситуациях и при решении производственных задач (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ).

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Задания к практическому занятию
Тема 1. Рынок труда. Безработица и причины ее возникновения	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Раскройте понятие рынка труда, охарактеризуйте его субъекты, объект и основные составляющие; определите конъюнктуру рынка труда на современном этапе. **2.** Сравните модели рынка труда (конкурентный рынок, монопсония, модель с учётом действий профсоюзов, двусторонняя монополия); заполните сравнительную таблицу. **3.** Рассчитайте уровень безработицы по методике Международной организации труда и среднюю продолжительность безработицы на условных данных; интерпретируйте результаты.
Тема 2. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Охарактеризуйте классические концепции регулирования рынка труда и модели стимулирования занятости (смешанную, кейнсианскую, классическую). **2.** Примените методику выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей на условных данных; сделайте выводы. **3.** Проанализируйте положения Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу, высвобожденным с предприятий, впервые ищущим работу.
Тема 3. Государственная служба занятости	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Определите структуру и задачи государственных органов по вопросам занятости населения; постройте схему их взаимодействия. **2.** Сравните активные и пассивные методы деятельности государственной службы занятости по регулированию рынка труда; заполните сравнительную таблицу. **3.** Разработайте проект программы содействия занятости отдельных категорий граждан (молодёжь, инвалиды, лица предпенсионного возраста) для конкретного региона.
Тема 4.Технологии социальной адаптации и повышения конкурентоспособности	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Разработайте план тренинга для безработных граждан по теме «Эффективные стратегии поиска работы»: целевая аудитория, цель, структура занятия, методы, ожидаемые результаты. **2.** Кейс-задание. Безработный гражданин предпенсионного возраста с длительным перерывом в трудовой деятельности неоднократно получал отказы работодателей. Предложите

безработных.			комплекс мер по повышению его конкурентоспособности и социальной адаптации, обоснуйте выбор технологий. **3.** Разработайте систему критериев и показателей оценки результативности программ повышения конкурентоспособности безработных; обоснуйте выбор.
Тема 5. Инновационные и цифровые технологии в деятельности службы занятости.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**1.** Охарактеризуйте сервисы единой цифровой платформы «Работа России» для соискателей и работодателей; определите её преимущества по сравнению с разрозненными базами данных прошлых лет. **2.** Кейс-задание. Гражданин предпенсионного возраста обратился в кадровый центр, но испытывает трудности с самостоятельным использованием портала «Работа России». Предложите алгоритм действий специалиста службы занятости с использованием института цифровых консультантов; обоснуйте решение. **3.** Оцените риски и ограничения цифровизации службы занятости; определите категории граждан, которые могут оказаться в уязвимом положении, и предложите меры по минимизации рисков.

Критерии оценивания практических занятий:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.3. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы содержат несколько практических заданий по индивидуальным вариантам, в полном объеме охватывающих изученный материал по указанной теме (индикаторы УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ). Выполнение контрольных работ позволяет определить результат освоения компетенций по дисциплине в рамках рассматриваемой темы, оцениваемый с помощью соответствующих индикаторов достижения компетенций.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовой вариант контрольной работы
Тема 1. Рынок труда. Безработица и причины ее возникновения	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте понятие рынка труда и механизм его функционирования. **Задание 2.** Охарактеризуйте виды безработицы и причины её возникновения в различных экономических концепциях. **Задание 3.** Раскройте особенности российской безработицы и методы её измерения.
Тема 2. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Охарактеризуйте модели стимулирования занятости (смешанную, кейнсианскую, классическую). **Задание 2.** Раскройте принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения. **Задание 3.** Охарактеризуйте социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.
Тема 3. Государственная служба занятости	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте историю создания службы занятости и её нормативную базу. **Задание 2.** Охарактеризуйте структуру и задачи государственных органов по вопросам занятости населения. **Задание 3.** Сравните активные и пассивные методы деятельности государственной службы занятости.
Тема 4.Технологии социальной адаптации и повышения конкурентоспособности безработных.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте понятия социальной адаптации и конкурентоспособности безработных, покажите их взаимосвязь. **Задание 2.** Охарактеризуйте технологии социальной адаптации, применяемые в работе службы занятости. **Задание 3.** Раскройте содержание работы по формированию навыков самопрезентации, составления резюме и прохождения собеседований.
Тема 5. Инновационные и цифровые технологии в деятельности службы занятости.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 2 (уметь); И П К - 2 . 3 (владеть)	**Задание 1.** Раскройте понятие цифровой трансформации службы занятости и принцип клиентоцентричности. **Задание 2.** Охарактеризуйте единую цифровую платформу «Работа России» и её сервисы. **Задание 3.** Оцените риски и ограничения цифровизации службы занятости и меры по их минимизации.

Критерии оценивания контрольной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи, формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, обосновывает свои суждения и даёт правильные ответы на вопросы преподавателя
хорошо	Выставляется, если обучающийся умеет увязывать теорию с практикой (решает задачи и формулирует выводы, умеет пояснить полученные результаты), владеет понятийным аппаратом, полно и глубоко овладел материалом по заданной теме, но содержание ответов имеют некоторые неточности и требуют уточнения и комментария со стороны преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся знает и понимает материал по заданной теме, но изложение неполное, непоследовательное, допускаются неточности в определении понятий, студент не может обосновать свои ответы на уточняющие вопросы преподавателя
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Делает ошибки в ответах на уточняющие вопросы преподавателя

4.4. ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа (индикаторы ЗНАТЬ, УМЕТЬ, ВЛАДЕТЬ – на выбор) включает в себя проработку теоретического материала, изучение рекомендуемой литературы, выполнение практико-ориентированных заданий (заполнение таблиц, проведение сравнительного анализа, составление схем и др.), решение практических задач, создание презентаций, написание рефератов, подборка нормативного и иного материала и выполнение других заданий.

Тема	Код и формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Типовое задание для самостоятельной работы
Тема 1. Рынок труда. Безработица и причины ее возникновения	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте глоссарий по теме (не менее 15 терминов) с указанием источника определения. **2.** Подготовьте доклад-презентацию о моделях рынка труда. **3.** Составьте таблицу «Виды безработицы: причины и последствия».
Тема 2. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Модели стимулирования занятости» с указанием роли государства. **2.** Подготовьте доклад о Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации». **3.** Составьте схему «Принципы государственной политики в области занятости населения».
Тема 3. Государственная служба занятости	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте схему «Структура государственной службы занятости». **2.** Подготовьте доклад об активных и пассивных методах деятельности службы занятости. **3.** Составьте таблицу «Требования

			законодательства при сокращении персонала и высвобождении работников».
Тема 4.Технологии социальной адаптации и повышения конкурентоспособности безработных.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Технологии социальной адаптации безработных: возможности и ограничения». **2.** Подготовьте памятку для безработного «Как составить резюме и подготовиться к собеседованию». **3.** Составьте перечень критериев оценки эффективности программ повышения конкурентоспособности безработных.
Тема 5. Инновационные и цифровые технологии в деятельности службы занятости.	ПК-2. Способен осуществлять подбор и отбор персонала	И П К - 2 . 1 ; И П К - 2 . 2 ; ИПК-2.3	**1.** Составьте таблицу «Сервисы единой цифровой платформы Работа России» для соискателей и работодателей. **2.** Подготовьте доклад о модернизации службы занятости и модели кадровых центров «Работа России». **3.** Составьте перечень рисков цифровизации службы занятости и мер по их минимизации.

Критерии оценивания самостоятельной работы:

Оценка	Критерии оценивания
отлично	выставляется если работа носит научно-исследовательский характер, проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
хорошо	выставляется если проанализирован и сделан сравнительный анализ нескольких литературных источников, приведены примеры
удовлетворительно	выставляется если проведен сравнительный анализ научно-методической литературы, приведены примеры
неудовлетворительно	выставляется если работа прошла проверку на антиплагиат и соответствует требованиям оформления

5. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена (устное собеседование по вопросам).

5.1. Вопросы к экзамену:

1. Понятие рынка труда, его субъекты, объект и основные составляющие.
2. Конъюнктура рынка труда.
3. Механизм функционирования рынка труда: спрос и предложение на рынке труда.
4. Модели рынка труда: конкурентный рынок, монопсония, модель с учётом действий профсоюзов, двусторонняя монополия.
5. Институциональные модели рынка труда: японская, американская, модель Европейского союза, скандинавская.
6. Особенности рынка труда России.
7. Экономически активное население и рабочая сила.
8. Определение безработицы с точки зрения экономики и статистики.
9. Уровень безработицы и средняя продолжительность безработицы.
10. Расчёт уровня безработицы по методике Международной организации труда.
11. Причины безработицы в мальтузианстве и марксизме.
12. Неоклассическая и кейнсианская концепции безработицы.
13. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, их специфика.
14. Последствия безработицы: два подхода к оценке последствий.

15. Особенности российской безработицы: региональная, очаговая, регистрируемая, скрытая.

16. Социальные группы безработных.

17. Классические концепции регулирования рынка труда.

18. Модели стимулирования занятости: смешанная, кейнсианская, классическая.

19. Новая концепция рынка труда периода рыночных реформ в России и её законодательная база.

20. Методика выявления взаимосвязи между динамикой занятости и динамикой макроэкономических показателей.

21. Основные принципы формирования и реализации государственной политики в области занятости населения.

22. Стратегическая цель развития трудовой сферы.

23. Дифференцированный подход к целям, задачам и механизмам политики занятости и политики на рынке труда.

24. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: основные положения.

25. Социальные гарантии и компенсации гражданам, потерявшим работу.

26. История службы занятости.

27. Нормативные акты Международной организации труда об организации службы занятости.

28. Деятельность государственной службы занятости населения по регулированию рынка труда.

29. Активные и пассивные методы деятельности службы занятости.

30. Специальные программы содействия занятости и квотирование рабочих мест.

31. Профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения.

32. Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения.

33. Структура и задачи государственных органов по вопросам занятости населения.

34. Требования законодательства при сокращении персонала и высвобождении работников.

35. Понятия социальной адаптации и конкурентоспособности безработных, их взаимосвязь.

36. Клубы ищущих работу и тренинги по эффективным стратегиям поиска работы.

37. Программы наставничества и психологическая поддержка безработных.

38. Формирование навыков самопрезентации, составления резюме и прохождения собеседований.

39. Цифровая трансформация службы занятости и принцип клиентоцентричности.

40. Единая цифровая платформа «Работа России» и её сервисы для соискателей и работодателей.

41. Модернизация службы занятости и модель кадровых центров «Работа России».

42. Институт цифровых консультантов и помощь гражданам в освоении онлайн-сервисов.

43. Оценка эффективности внедрения цифровых технологий в работе службы занятости.

44. Риски и ограничения цифровизации, обеспечение доступности услуг для уязвимых категорий граждан.

Критерии оценивания экзамена:

Оценка	**Критерии оценивания**
отлично	Выставляется, если обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложил теоретический материал, правильно сформулировал определения, свободно оперирует понятиями рынка труда и занятости, установил взаимосвязи между видами безработицы, методами её измерения и технологиями работы службы занятости, умеет связать теорию с практикой, аргументированно

	выполнил практическое задание и сделал обоснованные выводы; ответил на дополнительные и уточняющие вопросы.
хорошо	Выставляется, если обучающийся продемонстрировал достаточно полное знание программного материала и основных теоретических понятий, достаточно последовательно и логически стройно изложил материал, выполнил практическое задание с незначительными замечаниями, сделал достаточно обоснованные выводы; на уточняющие вопросы ответил с помощью преподавателя.
удовлетворительно	Выставляется, если обучающийся продемонстрировал общее знание изучаемого материала и владение понятийным аппаратом дисциплины, сумел построить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса, знает основную рекомендуемую литературу, но практическое задание выполнил частично и испытывал затруднения при ответах на уточняющие вопросы.
неудовлетворительно	Выставляется, если обучающийся демонстрирует незнание значительной части программного материала, не владеет понятийным аппаратом дисциплины, допускает существенные ошибки при изложении учебного материала, не умеет строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса и делать выводы; практическое задание не выполнено.

6. МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ДИАГНОСТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

Задания для диагностической работы должны обеспечивать оценку полностью или частично сформированных компетенций. Каждое задание должно быть привязано к тому или иному индикатору сформированности компетенций.

При формировании заданий для диагностической работы необходимо использовать тестовые задания следующих типов:

Тип задания 1. Задания закрытого типа на установление соответствия.

Тип задания 2. Задания закрытого типа на установление последовательности.

Тип задания 3. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор одного правильного ответа из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 4. Задания комбинированного типа, предполагающие выбор нескольких ответов из предложенных с последующим объяснением своего выбора.

Тип задания 5. Задания открытого типа с развернутым ответом.

Все типы заданий должны быть представлены не менее одного раза.

№ п/п	Тема занятия	Код компетенции	Индикатор	Тип задания	Задание	
					Вариант 1	**Вариант 2**
1	Тема 1. Рынок труда. Безработица и причины ее возникновения	ПК-2	ИПК-2.1	Тип 1	Установите соответствие между моделью рынка труда и её характеристикой: А) конкурентный рынок; Б) монопсония; В) двусторонняя монополия. 1) единственный покупатель рабочей силы; 2) множество продавцов и покупателей; 3) работодатель-монопсонист и профсоюз-монополист.	Установите соответствие между видом безработицы и его причиной: А) фрикционная; Б) структурная; В) циклическая. 1) спад экономики; 2) поиск и смена работы; 3) изменение структуры отраслей и профессий.
2	Тема 2. Государственное регулирование занятости и рынка труда	ПК-2	ИПК-2.1	Тип 2	Расположите этапы формирования государственной политики занятости в правильной последовательности: А) выбор механизмов и инструментов; Б) анализ ситуации на рынке труда; В) мониторинг и оценка; Г) определение целей и приоритетов; Д) реализация программ.	Расположите этапы работы службы занятости с гражданином в правильной последовательности: А) профилирование и подбор услуг; Б) обращение и регистрация; В) снятие с учёта; Г) признание безработным; Д) содействие трудоустройству.
3	Тема 3. Государственная служба занятости	ПК-2	ИПК-2.2	Тип 3	Выберите один правильный ответ и объясните его. К пассивным методам деятельности службы занятости относится: а) профессиональное обучение безработных; б) выплата пособия по безработице; в) организация ярмарок вакансий; г) психологическая поддержка.	Выберите один правильный ответ и объясните его. К активным методам деятельности службы занятости относится: а) выплата пособия по безработице; б) профессиональное обучение и содействие трудоустройству; в) материальная поддержка семьи; г) назначение досрочной пенсии.
4	Тема 4. Технологии социальной адаптации и повышения конкурентоспособности	ПК-2	ИПК-2.2	Тип 4	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К технологиям социальной адаптации безработных относятся: 1) клубы ищущих работу; 2) тренинги по поиску работы;	Выберите несколько правильных ответов и объясните выбор. К этапам подготовки к собеседованию относятся: 1) анализ вакансии; 2) подготовка резюме; 3) сбор информации о

	безработных				3) программы наставничества; 4) выплата пособия по безработице; 5) психологическая поддержка.	работодателе; 4) выплата пособия; 5) подготовка ответов на вопросы.
5	Тема 5. Инновационные и цифровые технологии в деятельности службы занятости	ПК-2	ИПК-2.3	Тип 5	Разработайте алгоритм действий специалиста службы занятости при обращении гражданина предпенсионного возраста, испытывающего трудности с использованием портала «Работа России»; обоснуйте применение института цифровых консультантов.	Оцените риски и ограничения цифровизации службы занятости; определите уязвимые категории граждан и предложите меры по обеспечению доступности услуг.