

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ушвицкий Лев Иванович  
Должность: и.о. директора Института экономики и управления  
Дата подписания: 29.05.2026 12:49:08  
Уникальный программный ключ:  
46f7031a7046958ffdb4e91f81e17726331d25a8

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**  
директор института экономики и  
управления, доктор  
экономических наук, профессор  
**Л.И. Ушвицкий**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**  
**ТРЕНДОВЫЙ АНАЛИЗ РЫНКА ТРУДА**

Направление подготовки  
Направленность (профиль)

38.04.04 Государственное и  
муниципальное управление  
«Управление в социальной сфере»

Год начала обучения

2026

Форма обучения

очная

Реализуется в семестрах

2

## Введение

1. Назначение: обеспечить научно-методическую основу для организации и проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Трендовый анализ рынка труда». Текущий контроль по дисциплине – вид систематической проверки знаний, умений, навыков студентов. Задача текущего контроля – получить первичную информацию о ходе и качестве усвоения учебного материала, а также стимулировать регулярную целенаправленную работу студентов.

2. ФОС является приложением к рабочей программе дисциплины «Трендовый анализ рынка труда»

3. Разработчик: Мухорьянова Оксана Анатольевна, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда;  
Сыров Юрий Дмитриевич, ассистент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда.

4. Проведена экспертиза ФОС.

Члены экспертной группы:

Председатель Куш Е.Н. - председатель УМК института экономики и управления.

Члены комиссии:

Пучкова Е. Е. - член УМК института экономики и управления, и.о. замдиректора по учебной работе;

Астахова Е.А. - член УМК института экономики и управления, доцент кафедры государственного, муниципального управления и экономики труда

Представитель организации-работодателя: Симанкина М.В., заместитель начальника управления по обеспечению проектной деятельности аппарата Правительства Ставропольского края

Экспертное заключение: представленные в данном ФОС оценочные средства позволяют определить уровень сформированности компетенций и соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности у обучающихся по ОП ВО направления подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление, направленности (профиля) «Управление в социальной сфере», разработанной на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

19 мая 2026 г.

5. Срок действия ФОС определяется сроком реализации образовательной программы.

# 1. Описание критериев оценивания компетенции на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенция(ии), индикатор(ы)	Дескрипторы			
	Минимальный уровень не достигнут (Неудовлетворительно) 2 балла	Минимальный уровень (удовлетворительно) 3 балла	Средний уровень (хорошо) 4 балла	Высокий уровень (отлично) 5 баллов
<b>Компетенция: ПК-4 Способен использовать методы анализа и прогнозирования состояния социально-экономических систем, оценивать экономические последствия и социальный эффект реализуемых проектов</b>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикаторы: <b>ИД-1 ПК-4</b>  Использует методы анализа и прогнозирования состояния социально-экономических систем	Не способен использовать методы анализа и прогнозирования состояния социально-экономических систем	Способен использовать методы анализа и прогнозирования состояния социально-экономических систем, но не в полном объеме	Способен использовать методы анализа и прогнозирования состояния социально-экономических систем, но допускает при этом незначительные ошибки	Способен использовать методы анализа и прогнозирования состояния социально-экономических систем
Индикатор: <b>ИД-2 ПК-4</b>  Оценивает экономические последствия и социальный эффект реализуемых проектов	Не способен оценивать экономические последствия и социальный эффект реализуемых проектов	Способен оценивать экономические последствия и социальный эффект реализуемых проектов, но допускает при этом серьезные ошибки	Способен оценивать экономические последствия и социальный эффект реализуемых проектов, но допускает при этом несущественные ошибки	Способен оценивать экономические последствия и социальный эффект реализуемых проектов
<b>Компетенция: ПК-4, ПК-5 Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих инноваций в коммерческой и некоммерческой сфере и разрабатывать проекты и программы по управлению развитием социально-экономических систем</b>				
Результаты обучения по дисциплине (модулю): Индикаторы: <b>ИД-1 ПК-4, ПК-5</b>  Осуществляет экономическое обоснование организационно-управленческих инноваций в коммерческой и некоммерческой сфере	Не способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих инноваций в коммерческой и некоммерческой сфере	Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих инноваций в коммерческой и некоммерческой сфере, но не в полном объеме	Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих инноваций в коммерческой и некоммерческой сфере, но допускает при этом незначительные ошибки	Способен осуществлять экономическое обоснование организационно-управленческих инноваций в коммерческой и некоммерческой сфере
Индикатор: <b>ИД-2 ПК-4, ПК-5</b>  Разрабатывать проекты и программы по управлению развитием социально-экономических	Не способен разрабатывать проекты и программы по управлению развитием социально-экономических	Способен разрабатывать проекты и программы по управлению развитием социально-экономических	Способен разрабатывать проекты и программы по управлению развитием социально-экономических	Способен разрабатывать проекты и программы по управлению развитием социально-экономических

систем	систем	систем, но допускает при этом серьезные ошибки	систем, но допускает при этом несущественные ошибки	систем
--------	--------	--	---	--------

Промежуточная аттестация проводится в форме в форме зачета с оценкой (2 семестр).

## ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Номер задания	Правильный ответ	Содержание оценочного средства	Компетенция
		<b>Семестр 2</b> <b>Форма обучения – очная</b>	
		<b>Тестовые задания</b>	
1.	В)	<p>Что понимается под спросом на труд?</p> <p>А) Совокупность экономически активного населения, предлагающего свою рабочую силу</p> <p>В) Потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг, обеспеченная рабочими местами и фондом оплаты труда</p> <p>С) Количество вакансий, зарегистрированных в службе занятости</p> <p>Д) Численность безработных, ищущих работу</p>	ПК-4, ПК-5
2.	С)	<p>Какой вид безработицы связан с изменением спроса на труд в отдельных отраслях и регионах вследствие научно-технического прогресса?</p> <p>А) Фрикционная</p> <p>В) Циклическая</p> <p>С) Структурная</p> <p>Д) Сезонная</p>	ПК-4, ПК-5
3.	D)	<p>Что относится к прямым издержкам трудовой миграции?</p> <p>А) Потерянная зарплата за время поиска новой работы</p> <p>В) Затраты времени на поиск новой работы</p> <p>С) Моральный дискомфорт от переезда</p> <p>Д) Покупка билетов в новое место проживания и работы</p>	ПК-4, ПК-5
4.	В)	<p>Какой показатель рассчитывается как отношение численности безработных к численности рабочей силы?</p> <p>А) Уровень занятости</p> <p>В) Уровень безработицы</p> <p>С) Уровень экономической активности</p> <p>Д) Коэффициент напряженности</p>	ПК-4, ПК-5

5.	С)	Для какого рынка труда характерны долгосрочные отношения между работником и работодателем, защищенность от внешней конкуренции? А) Внешний рынок труда В) Вторичный рынок труда С) Внутренний рынок труда D) Открытый рынок труда	ПК-4, ПК-5
6.	С)	Какая функция заработной платы обеспечивает возмещение стоимости рабочей силы? А) Стимулирующая В) Регулирующая С) Воспроизводственная D) Измерительно-распределительная	ПК-4, ПК-5
7.	С)	В каком году уровень безработицы в РФ достиг рекордно низкого значения 2,4%? А) 2022 г. В) 2023 г. С) Июль 2024 г. D) Январь 2025 г.	ПК-4, ПК-5
8.	С)	Что относится к альтернативным издержкам трудовой миграции? А) Покупка билетов В) Оплата аренды жилья на новом месте С) Потерянная зарплата за время поиска новой работы D) Расходы на оформление документов	ПК-4, ПК-5
9.	В)	9. Какой коэффициент показывает, сколько нетрудоспособных приходится на 1000 лиц трудоспособного возраста? А) Коэффициент напряженности В) Коэффициент демографической нагрузки С) Коэффициент экономической активности D) Коэффициент замещения	ПК-4, ПК-5
10.	В)	Какой сегмент рынка труда характеризуется большой текучестью кадров, нестабильной занятостью и низким уровнем заработной платы? А) Первичный рынок труда В) Вторичный рынок труда С) Внутренний рынок труда D) Государственный сектор	ПК-4, ПК-5
11.	В)	Как рассчитывается коэффициент напряженности на рынке труда?	ПК-4,

		<p>A) Отношение числа занятых к числу безработных</p> <p>B) Отношение числа безработных к числу вакансий</p> <p>C) Отношение числа вакансий к числу безработных</p> <p>D) Отношение экономически активного населения к числу занятых</p>	ПК-5
12.	C)	<p>Какой вид безработицы возникает в период экономического спада?</p> <p>A) Фрикционная</p> <p>B) Структурная</p> <p>C) Циклическая</p> <p>D) Сезонная</p>	ПК-4, ПК-5
13.	C)	<p>Что из перечисленного не относится к факторам кадрового дефицита в современной России?</p> <p>A) Последствия пандемии коронавируса</p> <p>B) Демографические проблемы</p> <p>C) Избыток высококвалифицированных специалистов во всех отраслях</p> <p>D) Частичная мобилизация и отток трудоспособного населения</p>	ПК-4, ПК-5
14.	B)	<p>Какая форма занятости предполагает использование цифровых платформ для взаимодействия работников и заказчиков?</p> <p>A) Дистанционная занятость</p> <p>B) Платформенная занятость</p> <p>C) Неполная занятость</p> <p>D) Временная занятость</p>	ПК-4, ПК-5
15.	B)	<p>Что из перечисленного не является особенностью человеческого капитала?</p> <p>A) Человеческий капитал является запасом</p> <p>B) Человеческий капитал не воплощается в личности своего носителя</p> <p>C) Формирование человеческого капитала требует затрат</p> <p>D) Человеческий капитал может устаревать</p>	ПК-4, ПК-5
16.	C)	<p>В какой сфере экономики наблюдается устойчивое сокращение занятых вследствие автоматизации и механизации?</p> <p>A) Финансовая деятельность</p> <p>B) IT-сфера</p> <p>C) Сельское хозяйство</p> <p>D) Образование</p>	ПК-4, ПК-5
17.	B)	<p>Какой метод прогнозирования основан на построении альтернативных вариантов развития рынка труда?</p> <p>A) Экстраполяция</p> <p>B) Сценарное моделирование</p>	ПК-4, ПК-5

		С) Корреляционный анализ D) Нормативный метод	
18.	A)	Что понимается под естественным уровнем безработицы? A) Уровень безработицы, при котором отсутствует циклическая безработица B) Минимально возможный уровень безработицы C) Уровень безработицы в период экономического кризиса D) Уровень безработицы среди молодежи	ПК-4, ПК-5
19.	C)	Какая отрасль демонстрирует наибольший спрос на специалистов с цифровыми навыками по данным hh.ru? A) Сельское хозяйство B) Добыча полезных ископаемых C) Управление персоналом (HR) D) Жилищно-коммунальное хозяйство	ПК-4, ПК-5
20.	B)	Что из перечисленного является характеристикой фрикционной безработицы? A) Связана с экономическим кризисом B) Связана с добровольным решением работника найти более интересное применение своих способностей C) Связана с изменением структуры спроса на профессии D) Связана с сезонными колебаниями	ПК-4, ПК-5
		<b>Вопросы для собеседования</b>	
21.		Понятие рынка труда как социально-экономической системы и его основные элементы	ПК-4, ПК-5
22.		Классификация рынков труда по различным критериям (внешний/внутренний, открытый/скрытый, первичный/вторичный)	ПК-4, ПК-5
23.		Механизм взаимодействия спроса и предложения на конкурентном рынке труда	ПК-4, ПК-5
24.		Основные закономерности развития рынков труда в современных условиях	ПК-4, ПК-5
25.		Методологические подходы к анализу тенденций и трендов на рынке труда	ПК-4, ПК-5
26.		Основные источники данных о рынке труда: Росстат, обследования рабочей силы, ведомственная статистика	ПК-4, ПК-5
27.		Использование больших данных (Big Data) для анализа рынка труда	ПК-4, ПК-5

28.		Возможности и ограничения использования данных онлайн-платформ по поиску работы (hh.ru, SuperJob)	ПК-4, ПК-5
29.		Система показателей для анализа спроса и предложения на рынке труда	ПК-4, ПК-5
30.		Методы сбора и интерпретации информации о динамике конъюнктуры рынка труда	ПК-4, ПК-5
31.		Спрос на труд: сущность, детерминанты, методы количественной оценки	ПК-4, ПК-5
32.		Эластичность спроса на труд и факторы, влияющие на нее	ПК-4, ПК-5
33.		Влияние технологических изменений и структурной перестройки экономики на спрос на рабочую силу	ПК-4, ПК-5
34.		Предложение труда: понятие, факторы формирования, модели индивидуального предложения	ПК-4, ПК-5
35.		Демографические ограничения и их влияние на предложение труда: старение населения, сокращение экономически активной молодежи	ПК-4, ПК-5
36.		Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная	ПК-4, ПК-5
37.		Естественный уровень безработицы и методы его оценки	ПК-4, ПК-5
38.		Кадровый дефицит как ключевая проблема современного рынка труда	ПК-4, ПК-5
39.		Структурные дисбалансы: профессионально-квалификационные и отраслевые диспропорции	ПК-4, ПК-5
40.		Методы оценки напряженности на рынке труда	ПК-4, ПК-5
41.		Влияние цифровой трансформации на структуру занятости и требования к работникам	ПК-4, ПК-5
42.		Гибкие формы занятости: удаленная работа, платформенная занятость, фриланс	ПК-4, ПК-5
43.		Трансформация структуры профессий под влиянием автоматизации и цифровизации	ПК-4, ПК-5
44.		Цифровые навыки как требование работодателей: анализ востребованности	ПК-4, ПК-5

45.		Человеческий капитал: понятие, структура, методы оценки и отдача от инвестиций	ПК-4, ПК-5
46.		Региональная дифференциация рынка труда: факторы неравенства и методы анализа	ПК-4, ПК-5
47.		Внутренняя и внешняя трудовая миграция и ее влияние на локальные рынки	ПК-4, ПК-5
48.		Отраслевая концентрация спроса и ее последствия для занятости	ПК-4, ПК-5
49.		Методы прогнозирования рынка труда: экстраполяция, экспертные оценки, форсайт, сценарное моделирование	ПК-4, ПК-5
50.		Методы прогнозирования рынка труда: экстраполяция, экспертные оценки, форсайт, сценарное моделирование	ПК-4, ПК-5
		<b>Практические задачи</b>	
51.	Численность безработных = $750\ 000 - 705\ 000 = 45\ 000$ чел. Уровень безработицы = $(45\ 000 / 750\ 000) \times 100\% = 6\%$	Численность рабочей силы в регионе составляет 750 000 чел., численность занятых – 705 000 чел. Рассчитайте численность безработных и уровень безработицы.	ПК-4, ПК-5
52.	Коэффициент напряженности = $8\ 500 / 2\ 000 = 4,25$ Вывод: на одну вакансию претендуют 4,25 безработных.	В регионе зарегистрировано 8 500 безработных. Количество вакансий, заявленных в службу занятости, составляет 2 000. Рассчитайте коэффициент напряженности на рынке труда.	ПК-4, ПК-5
53.	Коэффициент общей нагрузки = $(400\ 000 + 600\ 000) / 1\ 500\ 000 \times 1000 = 1\ 000\ 000 / 1\ 500\ 000 \times 1000 = 666,7\%$ Вывод: на 1000 лиц трудоспособного возраста приходится 667 лиц нетрудоспособного возраста.	Население региона составляет 2 500 000 чел., в том числе: моложе трудоспособного возраста – 400 000 чел., в трудоспособном возрасте – 1 500 000 чел., старше трудоспособного возраста – 600 000 чел. Рассчитайте коэффициент общей демографической нагрузки.	ПК-4, ПК-5
54.	Ежегодное изменение = $15\ 000 - 18\ 000 + 1\ 500 = -1\ 500$ чел.	В регионе численность населения в трудоспособном возрасте составляет 600 000 чел. Ежегодно в трудоспособный возраст вступает 15 000 чел., а выбывает по возрасту 18 000 чел. Миграционный прирост в трудоспособном возрасте составляет +1 500 чел. в год. Рассчитайте прогнозную	ПК-4, ПК-5

	Через 3 года численность сократится на 4 500 чел. Прогнозная численность = 600 000 - 4 500 = 595 500 чел.	численность трудоспособного населения через 3 года.													
55.	Дефицит: строители (600 - 250 = 350 чел.) Избыток: водители (500 - 350 = 150 чел.), бухгалтеры (450 - 200 = 250 чел.) Общий дисбаланс = 350 + 150 + 250 = 750 чел.	Имяются данные о спросе и предложении по профессиям: <table border="1" data-bbox="667 339 2033 491"> <thead> <tr> <th>Профессия</th> <th>Спрос (вакансии)</th> <th>Предложение</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Строители</td> <td>600</td> <td>250</td> </tr> <tr> <td>Водители</td> <td>350</td> <td>500</td> </tr> <tr> <td>Бухгалтеры</td> <td>200</td> <td>450</td> </tr> </tbody> </table> <p>Определите профессии с дефицитом и избытком кадров, рассчитайте общий дисбаланс.</p>	Профессия	Спрос (вакансии)	Предложение	Строители	600	250	Водители	350	500	Бухгалтеры	200	450	ПК-4, ПК-5
Профессия	Спрос (вакансии)	Предложение													
Строители	600	250													
Водители	350	500													
Бухгалтеры	200	450													
56.	$\Delta L = 170 - 200 = -30$ ; $L_{cp} = (200+170)/2 = 185$ $\Delta W = 55\ 000 - 45\ 000 = 10\ 000$ ; $W_{cp} = (45\ 000+55\ 000)/2 = 50\ 000$ $E = (-30/185) / (10\ 000/50\ 000) = (-0,162) / (0,2) = -0,81$ Вывод: спрос неэластичен ( $ E  < 1$ ).	При заработной плате 45 000 руб. спрос на труд составляет 200 чел. После повышения заработной платы до 55 000 руб. спрос сократился до 170 чел. Рассчитайте коэффициент эластичности спроса на труд по заработной плате.	ПК-4, ПК-5												
57.	Доход без образования (за 10 лет) = сумма геометрической прогрессии $\approx 4\ 900\ 000$ руб. Доход с образованием (доход за 6 лет работы - затраты на обучение) $\approx 4\ 950\ 000 - 720\ 000 = 4\ 230\ 000$ руб. Вывод: на 10-летнем горизонте образование не окупается.	Работник имеет два варианта: начать работать сразу с зарплатой 35 000 руб. в месяц (рост 5% в год) или поступить в вуз на 4 года (оплата 180 000 руб. в год), после чего работать с зарплатой 55 000 руб. (рост 7% в год). Рассчитайте суммарный доход за 10 лет по каждому варианту.	ПК-4, ПК-5												
58.	Сальдо миграции = 32 000 - 24 000 = +8 000 чел. Прирост трудоспособного населения = 8 000 $\times$ 0,75 = 6 000 чел.	В регион за год прибыло 32 000 чел., выбыло 24 000 чел. Численность населения – 2 000 000 чел. Среди прибывших 75% – в трудоспособном возрасте, уровень безработицы в регионе – 5%. Рассчитайте сальдо миграции и потенциальное увеличение числа занятых.	ПК-4, ПК-5												

	Потенциальное увеличение числа занятых = $6\ 000 \times (1 - 0,05) = 5\ 700$ чел.		
59.	Используют HR-системы: $2\ 500 \times 0,45 = 1\ 125$ чел. Работают в Excel: $2\ 500 \times 0,60 = 1\ 500$ чел. Применяют ИИ: $2\ 500 \times 0,15 = 375$ чел.	По данным исследования, 45% HR-специалистов используют HR-системы, 60% работают в Excel, 15% применяют ИИ. В регионе работает 2 500 HR-специалистов. Рассчитайте численность специалистов, владеющих каждым инструментом.	ПК-4, ПК-5
60.	Среднегодовой абсолютный прирост = $(970 - 920) / 4 = 50 / 4 = 12,5$ тыс. чел. Прогноз на 2025 = $970 + 12,5 = 982,5 \approx 983$ тыс. чел. Прогноз на 2026 = $983 + 12,5 = 995,5 \approx 996$ тыс. чел.	Динамика численности занятых в регионе (тыс. чел.): 2021 – 920 2022 – 935 2023 – 948 2024 – 960 2025 – 970 Используя метод экстраполяции на основе среднегодового абсолютного прироста, составьте прогноз на 2026 и 2027 годы.	ПК-4, ПК-5

## **2. Описание шкалы оценивания**

Рейтинговая форма текущего контроля знаний магистров не предусмотрена. Текущий контроль знаний осуществляется в ходе проведения практических занятий и самостоятельной работы магистров.

## **3. Критерии оценивания компетенций**

Оценка «Отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами при ответе на практикоориентированные вопросы, принимает правильные управленческие решения, владеет навыками и приемами решения практических задач, выполняет тестовые задания на 100 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-4, ПК-5 достигнуты на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами ответов на них, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, выполняет тестовые задания на 70 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-4, ПК-5 достигнуты на хорошем уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при ответе на вопросы и при выполнении практических заданий и решении кейс-задач, выполняет тестовые задания на 50 процентов. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-4, ПК-5 достигнуты на базовом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями отвечает на вопросы, допускает существенные ошибки при решении заданий практического уровня, выполняет тестовые задания на 49 процентов и ниже. Результаты обучения по дисциплине в рамках освоения компетенций ПК-4, ПК-5 не достигнуты.