

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » декабря 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
РЫНОК ТРУДА**

Б1.Б.25

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	4
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	4
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	6
4.3 Лабораторные работы.....	22
4.4 Практические занятия.....	22
4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа.....	22
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	24
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	25
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	25
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	26
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	26
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ	26
9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы	29
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	31
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	31
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	32
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	37
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	38
Приложение 4. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости по дисциплине.....	39

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к проектному виду профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины

Овладение основами теоретических и практических знаний в области рынка труда в Российской Федерации; оценка эффективности используемых инструментов государственной политики занятости; изучение нормативных документов и методов, направленных на снижение уровня безработицы и повышения эффективности деятельности органов государственного управления в сфере труда и занятости.

Задачи дисциплины

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- усвоение бакалаврами особенностей рынка труда;
- изучение факторов воздействия на динамику рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры;
- исследование проблем занятости и безработицы на рынке труда;
- изучение принципов регулирования занятости на рынке труда и социальной политики государства.

Код компетенции 1	Содержание компетенций 2	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине 3
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	знать: – особенности функционирования рынка труда; уметь: – анализировать факторы, влияющие на динамику рынка труда; владеть: – методами управления предложением рабочих мест и рабочей силы на макро- и микроэкономическом уровнях.
ПК-36	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	знать: – существующие подходы к обеспечению организации трудовыми ресурсами; уметь: – оценивать состояние внутреннего и внешнего рынков труда; владеть: – навыками оценки социальной и экономической эффективности мероприятий по содействию занятости.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.25 «Рынок труда» относится к базовым дисциплинам.

Дисциплина «Рынок труда» базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как «Экономическая теория», «Основы маркетинга»

Основываясь на изучении указанных дисциплин, «Рынок труда» представляет основу для изучения дисциплин: «Трудовое право», «Маркетинг персонала», «Найм и отбор персонала», «Оплата труда персонала».

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Контрольная работа	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Заочная	3	-	72	7	3	-	4	61	кр	зачет
Заочная (ускоренное обучение)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудоемкость (час.)	в т.ч. в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по курсам, час
			3
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	7	-	7
Лекции (Лк)	3	-	3
Практические занятия (ПЗ)	4	-	4
Контрольная работа	+	-	+
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
II. Самостоятельная работа обучающихся (СР)	61	-	61
Подготовка к практическим занятиям	10	-	10

1	2	3	4
Подготовка к зачету	25	-	25
Выполнение контрольной работы	26	-	26
III. Промежуточная аттестация зачет	4	-	4
Общая трудоемкость дисциплины час.	72	-	72
зач. ед.	2	-	2

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для заочной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические основы рынка труда	18	2	2	14
1.1.	Рынок труда: основные понятия, особенности и элементы	6	0,5	0,5	5
1.2.	Экономически активное население и трудовые ресурсы	6	0,5	1	4,5
1.3.	Функции рынка труда и факторы его развития	2	0,5	-	1,5
1.4.	Модели рынка труда	4	0,5	0,5	3
2.	Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда	14	1	2	11
2.1.	Занятость населения: понятие, виды, формы, принципы	3	0,5	0,5	2
2.2.	Структура занятости	1	-	-	1
2.3.	Безработица: понятие, причины, типы, последствия	4	0,5	0,5	3
2.4.	Методы оценки и показатели безработицы	3	-	0,5	2,5
2.5.	Естественная норма безработицы. Закон Оукена	3	-	0,5	2,5
3.	Регулирование занятости на рынке труда	6	-	-	6
3.1.	Государственное регулирование рынка труда как фактор его стабилизации	1,5	-	-	1,5
3.2.	Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения	1,5	-	-	1,5
3.3.	Механизмы реализации государственной политики занятости	3	-	-	3
4.	Система рынков труда	8	-	-	8
4.1.	Структуризация и сегментация рынка труда	3	-	-	3
4.2.	Внутренний рынок труда организации	3	-	-	3
4.3.	Национальные модели рынка труда	2	-	-	2
5.	Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	6	-	-	6

1	2	3	4	5	6
5.1.	Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда	2	-	-	2
5.2.	Миграция населения: виды, причины, миграционная политика государства	2,5	-	-	2,5
5.3.	Научно-техническая революция и ее влияние на рынок труда	1,5	-	-	1,5
6.	Инфраструктура рынка труда	8	-	-	8
6.1.	Государственная служба занятости населения	2	-	-	2
6.2.	Частные агентства занятости населения	4	-	-	4
6.3.	Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм	2	-	-	2
7.	Социальная политика государства на рынке труда	8	-	-	8
7.1.	Регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда	2	-	-	2
7.2.	Сокращение рабочей силы: социальная политика и мероприятия по защите высвобожденных работников	2	-	-	2
7.3.	Социальные гарантии и компенсации гражданам	4	-	-	4
	ИТОГО	68	3	4	61

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

Раздел 1. Теоретические основы рынка труда.

Тема 1.1 Рынок труда: основные понятия, особенности и элементы.

Рынок – это сфера, где идет купля-продажа товаров и услуг за деньги или на условиях обмена. С этой позиции рынок труда тоже есть сфера, где идет купля-продажа труда. Однако такого объяснения недостаточно для понимания сущности рынка труда.

Реальным товаром на рынке труда является рабочая сила. Ценой данного товара выступает заработная плата. Денежная сумма, которую работник получает в день зарплаты, – это номинальная заработная плата. Те жизненные средства, которые можно купить на рынке за номинальную заработную плату, образуют реальную заработную плату (реальный доход наемного работника).

О действительных размерах заработка нужно судить по количеству, качеству и ассортименту тех жизненных благ, которые можно приобрести за свою заработную плату. Это зависит не только от размера номинальной заработной платы, но и от движения цен на потребительские товары. При этом можно выделить три варианта: а) номинальная заработная плата возрастает пропорционально росту цен потребительских товаров; б) номинальная заработная плата опережает рост цен на потребительские товары; в) номинальная заработная плата отстает от роста цен на потребительском рынке.

Сфера купли-продажи труда охватывает живой труд (рабочую силу) и овеществленный труд (рабочие места). Поэтому рынок труда есть единство рынка рабочей силы и рынка рабочих мест.

Рынок труда можно рассматривать с двух точек зрения. В узком смысле рынок труда представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате чего устанавливается определенный уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности. В широком смысле рынок труда – система социально-трудовых отношений между продавцами и покупателями по поводу условий найма и использования рабочей силы.

Рынок труда имеет ряд особенностей: на рынке труда продается только рабочая сила; собственник рабочей силы продает предпринимателю только пользование рабочей силой, продолжая оставаться ее собственником; рабочая сила является товаром производственного назначения; рабочую силу нельзя хранить, накапливать, а для ее поддержания требуются жизненные средства; полезность рабочей силы как товара начинает проявлять себя только тогда, когда он уже начинает использоваться; длительность контакта продавца и покупателя рабочей силы приносит выгоды обеим сторонам; высокая степень индивидуализации сделок; компенсация за используемую рабочую силу (ее цена) представлена не только заработной платой, но и различными дополнительными льготами, предусмотренными тру-

довым законодательством и трудовыми соглашениями; рынок труда выявляет сложные социальные проблемы, но сам по себе, своим рыночным механизмом, не способен их решить.

Основные элементы рынка труда: а) субъекты - наемные работники, работодатели, государство в лице органов местного самоуправления; б) конкуренция на рынке труда проявляет себя как борьба: между продавцами рабочей силы; между покупателями рабочей силы; между работодателем и наемными работниками; в) конъюнктура рынка труда – конкретное состояние рынка, отражающее соотношение спроса и предложения рабочей силы в сочетании со спросом и предложением рабочих мест; г) инфраструктура рынка труда – совокупность институтов содействия занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, профессиональной ориентации трудоспособного населения; д) социальные выплаты, связанные с безработицей, являются обязательным компонентом цивилизованного рынка труда.

Для нормального функционирования рынка труда необходимы четкие нормы и правила, которые бы регулировали отношения между субъектами рынка труда, определяли их права, обязанности и гарантии. Такие нормы предусмотрены: Всеобщей декларацией прав человека; Конституцией РФ; конвенциями Международной организации труда (МОТ); Трудовым кодексом РФ; Законом «О занятости населения в РФ»; другими нормативно-правовыми актами.

Тема 1.2 Экономически активное население и трудовые ресурсы.

По классификации Международной организации труда население подразделяется на три взаимоисключающие категории: а) занятые; б) безработные; в) лица вне рабочей силы.

Занятые и безработные, обеспечивая предложение рабочей силы в данный момент времени, образуют экономически активное население. Лица вне рабочей силы, не имеющие работы, не ищущие ее и не готовые приступить к работе, а также лица моложе трудоспособного возраста, относятся к экономически неактивному населению.

Трудовые ресурсы – совокупные способности к труду всего общества, т.е. всего социально активного населения. С точки зрения планирования, учета и анализа к трудовым ресурсам относится население в трудоспособном возрасте. Кроме того, принято относить к трудовым ресурсам население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Исходной базой для определения количественных характеристик трудовых ресурсов выступает численность населения, рассчитываемая, как правило, за год.

При анализе численности населения большое внимание уделяют воспроизводству населения, поскольку оно является важным фактором развития экономики и рынка труда.

Воспроизводство населения – постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности. Различают три типа воспроизводства: простое; расширенное; суженное.

Рождаемость и смертность рассчитываются на 1000 человек населения (в промилле) и измеряются с помощью ряда показателей: а) естественный прирост населения; б) коэффициент рождаемости; в) коэффициент смертности; г) коэффициент естественного прироста населения и др.

Численность населения также изменяется под влиянием механического движения, т.е. миграции. Миграция населения – перемещение людей через границы тех или иных территорий со сменой навсегда или на достаточно длительное время места жительства.

Для оценки миграционных процессов используют показатели: а) миграционный прирост (убыль) населения; б) коэффициент миграционного прироста и др.

С учетом естественного прироста исчисляются общий прирост населения и коэффициент общего прироста.

Тема 1.3 Функции рынка труда и факторы его развития.

Быстрое и максимальное удовлетворение спроса и предложения осуществляется через выполнение рынком труда следующих функций: регулирование спроса и предложения труда; распределение рабочей силы по территориям, сферам и отраслям экономики, профессиям, видам и формам занятости, организациям (предприятиям, фирмам); организация встречи работодателей и наемных работников; обеспечение конкуренции на рынке труда как между работодателями, так и между наемными работниками; распределение доходов и заработной платы, установление равновесных ставок заработной платы; содействие решению вопросов занятости населения.

Можно выделить три уровня системы воздействия различных факторов на рынок труда: макроуровень, региональный уровень и микроуровень.

На макроуровне действуют следующие группы факторов развития рынка труда: демографические; экономические; социальные; организационно-технические; национально-этнические; административно-правовые.

На региональном уровне велико значение таких факторов, как: географическое расположение; природно-климатические условия; развитие основных отраслей экономики и их специализация; инвестиционная политика региона; демографическая ситуация и др.

Микроуровень характеризуется следующими основными группами факторов: технико-технологические; организационно-экономические; факторы условий и охраны труда; психологические.

Тема 1.4 Модели рынка труда.

Механизм действия рынка труда можно представить с помощью ряда моделей.

Простейшая (классическая) модель исходит из взаимодействия спроса и предложения на рынке труда. Центральным звеном в данной модели является цена рабочей силы – заработная плата. Взаимодействие цены, спроса и предложения получило название ценового механизма.

Спрос на труд (в виде обобщенного покупателя) выражает потребность работодателей в работниках, необходимых для производства товаров и услуг. Предложение рабочей силы (обобщенный продавец) выражает определенное количество занятых наемных работников и часть трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе (безработные). Цена рабочей силы является предметом торга между работниками и работодателями, каждый из которых выступает со своей ценой. Графически взаимоотношение работодателей и наемных работников можно выразить с помощью кривых спроса и предложения.

Так действует модель конкурентного рынка. Но такой рынок – идеальная модель. На рынке труда действуют силы, которые могут диктовать свои условия. В результате выделяется модель монополии (монополии покупателя) и модель монополии продавца рабочей силы, а также двухсторонняя монополия.

С другой позиции рассматривал рынок труда Дж.М. Кейнс. В своей теории он исходит из определяющей роли совокупного спроса, который определяет реальный объем производства.

Снижение заработной платы обуславливает сокращение покупательского спроса (т.е. потребительских расходов), что приводит к общему падению производства, а, значит, и спроса на труд. Поэтому государство посредством увеличения государственных расходов на разработку и внедрение программ занятости и социальной защиты безработных и специальной кредитно-денежной и бюджетно-налоговой политики, обеспечивающей предпринимателям выгодные условия капитала и создание дополнительных рабочих мест, может увеличить совокупный спрос и объем производства. А это позволит при той же заработной плате занять большее число работников и снизить безработицу.

По Кейнсу, с увеличением совокупного спроса реальный объем производства и занятости увеличивается при неизменной цене (реальной заработной плате). При этом точка пересечения кривых совокупного спроса и совокупного предложения показывает предел позитивного воздействия роста совокупного спроса на повышение реального объема производства и занятости (до объема производства, равного потенциальному). Дальнейшее увеличение совокупного спроса приводит лишь к инфляционному росту цен (увеличение только ценового, но не физического объема производства).

В связи с возможностью роста инфляции при увеличении совокупного спроса после достижения потенциального объема производства возник еще один подход управлением рынком труда – монетаристский или неоклассический, обоснованный М. Фридменом. Данный подход предполагает минимизацию роли государства и задействование денежной политики, т.е. сокращение бюджетного дефицита и государственных инвестиций, свертывание социальных программ, ограничение роста заработной платы и ограничительная кредитно-денежная политика при ослаблении контроля над ценами и экспортно-импортными операциями.

Моделируя предложение труда, следует иметь в виду, что кривая индивидуального предложения труда имеет особенности. Если на начальных этапах увеличение заработной платы стимулирует предложение труда, то с какого-то момента для работника более ценным становится свободное время.

Раздел 2. Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда.

Тема 2.1 Занятость населения: понятие, виды, формы, принципы.

Занятость как социально-экономическая категория характеризует участие трудоспособной части населения в общественно полезной деятельности. По методологии МОТ занятыми считаются лица, которые в течение отчетного периода времени выполняют работу, приносящую им доход деньгами или натурой. Т.е. понятие «занятость» содержит два основных признака: работа и доход от нее.

В соответствии с Федеральным Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.91: «Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и

общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход». К занятым относятся:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей, а также занимающиеся частной практикой нотариусы, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей);
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения;
- временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;
- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, дачных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности;
- являющиеся членами крестьянского (фермерского) хозяйства.

Занятость выражает свою сущность через 2 основные функции:

- 1) экономическую. С этой точки зрения можно выделить занятость: а) полную; б) рациональную; в) эффективную;
- 2) социальную.

Для количественной характеристики занятости используют показатель «уровень занятости».

Классификация занятости:

- 1) с точки зрения характера деятельности: а) трудовая занятость (занятость в сфере наемного труда и самодельная занятость); б) нетрудовая занятость (обучение, предшествующее трудовым видам занятости, а также учредительство и участие в организациях).
- 2) с точки зрения вида дохода выделяют занятость в виде работы: а) за заработную плату; б) за жалование; в) для получения прибыли (процента, ренты, дивидендов и т.д.); г) для получения семейного дохода деньгами или натурой, включая производство для собственного потребления;
- 3) по формам собственности можно выделить занятость на предприятиях и в организациях, находящихся в: а) государственной и муниципальной собственности; б) частной собственности; в) собственности общественных и религиозных организаций и объединений; г) смешанной собственности; д) иностранной и совместной российской и иностранной собственности;
- 4) занятость по сферам и отраслям народного хозяйства.

Формы занятости – это организационно-правовые способы, условия трудоустройства:

- 1) полная занятость, характеризуется тремя чертами: а) работа у одного работодателя; б) работа в помещении работодателя; в) стандартная нагрузка в течение дня, недели, года;
- 2) нетипичная занятость. Наиболее распространенные формы нетипичной занятости: а) частичная занятость; б) временная работа.

Основные принципы занятости: добровольность труда, свободное распоряжение гражданами своими способностями к производительному и творческому труду; обеспечение условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; обеспечение права граждан на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда, на защиту от безработицы, на отдых; ответственность государства за создание равных стартовых условий для реализации прав граждан на труд и свободно избранную занятость; учет и обеспечение долговременных национальных интересов; учет национальных, культурных традиций, исторически сложившихся региональных и отраслевых особенностей в процессе труда и потребностей в рабочих местах; приоритетное внимание содействию занятости гражданам, особо нуждаю-

щимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы; комплексный подход к решению проблем занятости, включающий координацию усилий государственных органов, профсоюзов, объединений работодателей всех уровней, использование финансовых возможностей бюджетов, внебюджетных фондов, средств предприятий, общественных организаций и граждан.

Тема 2.2 Структура занятости.

Структура занятости – это совокупность составляющих систему занятости элементов и устойчивых связей между ними и соотношение различных групп и категорий занятых в их общей численности.

Материальной основой структуры занятости и ее изменений являются производительные силы общества (технический базис и рабочая сила).

Социально-экономической основой структуры занятости и ее изменений являются отношения собственности (государственная и частная) и формы хозяйствования (плановая и рыночная). Изменения в этих элементах отражаются в изменениях структуры занятости, хотя материальная основа может оставаться неизменной.

Структура занятости отражает уровень экономического развития, эффективности трудового потенциала общества.

Основными звеньями структуры занятости являются: 1) социальная; 2) государственно-частная; 3) регионально-территориальная; 4) отраслевая; 5) профессионально-квалификационная; 6) половозрастная; 7) национальная; 8) семейная.

Тема 2.3 Безработица: понятие, причины, типы, последствия.

Безработица – социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы (экономически активного населения) не занято в производстве товаров и услуг.

В соответствии Законом РФ «О занятости населения РФ» № 1032-1 от 19.04.91 безработными признаются граждане, которые: а) трудоспособны; б) не имеют работы и заработка (в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка при увольнении граждан); в) зарегистрированы в органах занятости в целях поиска подходящей работы; г) ищут работу; д) готовы приступить к работе.

Безработица является неотъемлемым элементом рыночной экономики и возникает из-за несовершенства работы рыночного механизма. Она обусловлена превышением количества людей, желающих найти работу, над числом имеющихся рабочих мест, соответствующих профилю и квалификации претендентов на эти рабочие места.

Согласно классической (и неоклассической) теории, основной причиной массовой безработицы является высокая и негибкая в сторону снижения заработная плата. Когда заработная плата превышает равновесный уровень и закрепляется на этом уровне благодаря вмешательству профсоюзов и государства, возникает разрыв между спросом и предложением труда, что и вызывает безработицу.

Безработица порождается не только объективно действующим механизмом рыночного саморегулирования, но и законами рыночной конкуренции. Так, чтобы выжить в конкурентной борьбе предприниматель вынужден использовать более прогрессивные технологии, что приводит к сокращению спроса на труд.

Согласно Дж. Кейнсу, снижение совокупного спроса уменьшает деловую активность фирм, следовательно, снижается спрос на рабочую силу. Если же снижать заработную плату, которая является основой потребительских расходов, то совокупный спрос падает еще больше, что приводит к дополнительному снижению спроса на труд. Кроме того, из-за неустойчивой экономики люди склонны к сбережениям. В результате сберегаемые средства не тратятся на приобретение товаров и услуг, что приводит к затовариванию, а, следовательно, к сокращению производства и занятости.

В целом можно назвать несколько возможных причин безработицы: структурные сдвиги в экономике, сопровождающиеся внедрением новых технологий и сокращением излишней рабочей силы; экономический спад; политика правительства и профсоюзов в области оплаты труда; сезонные колебания объемов производства в отдельных отраслях экономики; изменения в демографической структуре населения.

Классификация безработицы: 1) по степени учета – реальная и официальная (регистрируемая); 2) по характеру проявления – открытая и скрытая (латентная); 3) по степени охвата экономики – общая, региональная, отраслевая; 4) по социально-экономическому составу безработных – половозрастная, профессиональная, среди социально-неустроенных групп населения, этническая; 5) по характеру – принудительная (вынужденная) и добровольная; 6) по причинам возникновения – фрикционная, структурная (в т.ч. технологическая), циклическая, сезонная.

Также можно выделить институциональную и застойную безработицу.

Безработица имеет ряд негативных последствий: не полностью используется экономический потенциал общества; при продолжительной безработице теряется квалификация работников; снижение

жизненного уровня населения и подрыв психологического и физического здоровья нации; рост числа безработных является благоприятным фактором увеличения преступлений, усиления социальной напряженности и политической нестабильности.

Вместе с тем, имеются у безработицы и положительные моменты: безработные представляют собой мобильный резерв рабочей силы; сдерживаются требования профсоюзов в части повышения заработной платы, что приводит к снижению уровня инфляции; повышается трудовая мотивация занятых.

Тема 2.4 Методы оценки и показатели безработицы (Компьютерная презентация, 0,5 часа).

Для общей оценки безработицы МОТ рекомендует использовать расчетный показатель – уровень безработицы.

Уровень безработицы, согласно методологии МОТ, определяется на основании проводимых статистическим управлением Министерства труда ежемесячных опросов определенного количества случайно выбранных домохозяйств.

Кроме уровня безработицы, для ее оценки используют такие показатели, как: а) уровень регистрируемой безработицы; б) продолжительность безработицы; в) численность граждан, обратившихся в органы государственной службы занятости по вопросам трудоустройства; г) численность трудоустроенных граждан; д) заявленная предприятиями и организациями потребность в работниках.

Тема 2.5 Естественная норма безработицы. Закон Оукена.

Уровень безработицы при полной занятости равен сумме уровней фрикционной и структурной безработицы, причем уровень циклической безработицы равен нулю. Уровень безработицы при полной занятости называется естественным уровнем безработицы (естественной нормой безработицы).

Естественный уровень безработицы соответствует потенциальному ВВП – максимально возможному объему производства в условиях полной занятости всех пригодных ресурсов, в том числе трудовых. Полный (или естественный) уровень безработицы возникает при сбалансированности рынка рабочей силы, т.е. когда количество ищущих работу равно числу свободных рабочих мест. Такая ситуация соответствует макроэкономическому равновесию.

Главная «цена» безработицы – невыпущенная из-за нее продукция. Известный американский экономист Артур Оукен на основании данных о развитии экономики США в начале 1960-х годов математически выразил отношение между уровнем безработицы и величиной отставания ВВП. Эта отрицательная зависимость между уровнем безработицы и объемом ВВП и названа законом Оукена.

Согласно исследованию Оукена, превышение реального уровня безработицы над естественным уровнем на 1 процент приводит к отставанию реального объема ВВП от его потенциального уровня на 2 процента. Более поздние исследования показали, что для современного этапа развития экономики значение данного коэффициента составляет 2,5.

С другой стороны, по закону Оукена для удержания безработицы на прежнем уровне необходим ежегодный прирост ВВП на 2,7-3%. А для сокращения естественного уровня безработицы необходим больший прирост ВВП.

Раздел 3. Регулирование занятости на рынке труда.

Тема 3.1 Государственное регулирование рынка труда как фактор его стабилизации

Любой механизм, созданный людьми, стареет и нуждается в ремонте либо замене другим механизмом. Эта аксиома применима и к рыночному саморегулированию: по мере развития рыночной экономики ее механизм саморегулирования начинает давать сбой.

Дж. Кейнс первым обратил на это внимание. Он отметил, что чем богаче общество рыночной экономики, тем больше разность между потенциальной и фактической загрузкой производственных мощностей, тем выше общий уровень безработицы и тем очевиднее недостатки рыночного саморегулирования. Хроническую безработицу и недоиспользование производственных мощностей Кейнс оценивал как «нетерпимый общественный скандал растраты ресурсов». Подобное происходит из-за «свободного рыночного саморегулирования, которое нуждается в обуздании и руководстве. Когда рыночные механизмы исчерпали возможности поддерживать свою жизнеспособность, она должна подпитываться извне. И для этого необходимо создание централизованного государственного контроля.

Наиболее существенными пороками рыночного саморегулирования Кейнс считал его неспособность обеспечить полную занятость на рынке труда и произвольное, несправедливое распределение богатства и доходов. Поэтому чтобы не допустить нарастания социальной напряженности, предотвратить социальный взрыв, он предложил систему государственного вмешательства в рыночное регулирование. Для этого государство должно разрабатывать программы занятости, социальной защиты безработных, проводить финансово-бюджетную политику, предоставляющую предпринимателям

выгодные условия вложения капитала в создание дополнительных рабочих мест. Увеличение денежного обращения, снижение процентной ставки по кредитам позволит предпринимателям брать кредиты для дополнительных инвестиций в производство и создание новых рабочих мест. Кроме того, государство должно применять систему налогообложения на доходы предпринимателей с тем, чтобы «переложить» средства из карманов богатых в карманы бедных и приблизить общество к социальной справедливости.

По Кейнсу, государство выполняет три экономические функции регулирования рынка труда: поддержание эффективности; поддержание стабильности; поддержание справедливости.

Тема 3.2 Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения.

Сущность политики занятости – обеспечение полной, продуктивной и эффективной занятости, дающей возможность получать достойную заработную плату, достаточную для жизни и развития работника и членов его семьи. Основная ее цель – достижение и поддержание такой занятости.

При формировании и реализации политики занятости государство руководствуется определенными принципами. Эти принципы вытекают из основополагающих нормативных документов в сфере труда и занятости (Конституция РФ и Федеральный закон «О занятости населения в РФ»):

- добровольность труда, недопустимость какого бы то ни было принуждения к труду, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- свобода выбора гражданами вида занятости;
- направленность политики занятости на обеспечение полной и продуктивной занятости;
- обеспечение равных возможностей граждан в реализации их способности к труду и выборе вида занятости;
- приоритет активной политики занятости;
- направленность пассивной политики в области занятости на социальную защищенность безработных граждан, на стимулирование поиска работы, на создание условий повышения конкурентоспособности граждан с ограниченными возможностями на рынке труда;
- скоординированность мер по обеспечению занятости, предпринимаемых всеми участниками рынка труда.

Указанные принципы находят воплощение в основных направлениях государственной политики занятости, к которым относятся:

- развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
- обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;
- создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;
- поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;
- осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;
- поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места, и прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения;
- координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;
- координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм.

Тема 3.3 Механизмы реализации государственной политики занятости.

Политика занятости, направленная на обеспечение полной, продуктивной, эффективной занятости и на сокращение социальной напряженности, подразделяется на активную и пассивную. Активная политика государства на рынке труда предусматривает совокупность правовых, организационных и

экономических мер в целях снижения уровня безработицы. Пассивная политика в области занятости направлена на сглаживание негативных последствий безработицы.

Отдельными направлениями деятельности государства по проведению активной политики являются законодательные, организационные и экономические меры.

В рамках активной государственной политики занятости можно выделить две основные формы регулирования рынка труда: прямое и косвенное воздействие. Прямое воздействие на рынок труда заключается в реализации государством регулирующей или корректирующей функции. Косвенное воздействие государства на рынок труда направлено на изменение условий хозяйствования в сторону стимулирования или ограничения развития экономических процессов.

Раздел 4. Система рынков труда.

Тема 4.1 Структуризация и сегментация рынка труда.

Сегментация – процесс разбивки рынка труда на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников на отдельные однородные группы – сегменты, в рамках которых сегментов происходит одинаковая реакция на один и тот же побудительный мотив занятости.

Объектами сегментации на рынке труда выступают как работодатели, так и наемные работники.

Рынок труда по месту предложения рабочей силы подразделяется на внешний и внутренний (внутрифирменный).

Потенциальный рынок труда представлен лицами, которые могут, но в данный момент времени не заняты работой по найму. Циркулирующий рынок труда включает лиц, которые способны работать по найму, но в данный момент времени не имеют работы и доходов и занимаются их поиском. Внутренний (внутрифирменный) рынок труда объединяет лиц, занятых по найму на предприятиях.

С позиций качества рабочих мест рынок труда делится на два основных сегмента – рынок квалифицированных и неквалифицированных рабочих мест.

Сегментирование современного рынка труда может быть осуществлено по ряду других признаков. Так, по сфере обращения рабочей силы выделяют внешний, внутренний и гибкий рынки труда.

По территориальному признаку можно выделить локальный (региональный, местный), национальный и международный рынки труда.

Тема 4.2 Внутренний рынок труда организации.

Особенности разделения и кооперации труда в современном обществе таковы, что работники занимают рабочие места в рамках конкретных организаций. Это обуславливает необходимость выделения в системе рынков труда такой подсистемы, как внутренний рынок труда организации.

Динамика внутреннего рынка труда определяется: наличием и составом персонала; соотношением в его структуре кадрового ядра и периферийной рабочей силы; интенсивностью трудовых перемещений и ротации кадров; уровнем занятости персонала; эффективностью использования трудового потенциала организации; конкурентоспособностью и инновационностью организации в целом.

Формирование рынка труда любой организации осуществляется под воздействием внешней и внутренней среды бизнеса, которое может быть представлено в виде следующих групп факторов: 1) социально-экономические; 2) региональные (локальные); 3) внутриорганизационные; 4) индивидуальные.

Перечисленные группы факторов определяют экономико-социальные результаты формирования рынка труда организации: 1) объективно оцениваемые; 2) субъективно оцениваемые.

Основные функции внутреннего рынка труда:

- обеспечение гарантий занятости и социальная защита работников;
- обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы внутри организации;
- развитие персонала и корректировка его профессионально-квалификационных характеристик в соответствии с инновационными изменениями в организации.

Внутриорганизационные рынки труда довольно специфические по сравнению с внешним рынком труда как с точки зрения формирования, так и с точки зрения функционирования.

В качестве показателей, характеризующих положение организации на рынке труда, могут быть использованы: а) коэффициент уровня удовлетворенности работников организацией; б) коэффициент текучести кадров; в) коэффициент стабильности кадров; г) коэффициент укомплектованности кадрами.

Тема 4.3 Национальные модели рынка труда.

Факторами, позволяющими сформировать модель рынка труда, являются: системы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников; используемая практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест; способы регулирования трудовых отношений.

В результаты выделяют несколько моделей рынка труда.

Рынок труда США (американская модель рынка труда) характеризуется высокой активностью субъектов, имеющие установку на индивидуальный успех, на зарабатывание денег.

Рынок труда Японии (японская модель рынка труда) отличается системой пожизненного найма, гарантирующей занятость на весь срок трудовой деятельности работников и формирование профсоюзных организаций внутри компаний.

Специфическими чертами обладает рынок труда Швеции (шведская модель рынка труда). Его отличительная особенность – активная государственная политика занятости.

Можно также выделить в качестве отдельного вида китайскую модель рынка труда, которая двухсторонняя. Ей свойственны жесткое регулирование трудовых отношений в государственном секторе (как в американской модели, но без свободных профсоюзов) и полное отсутствие правового регулирования в частном секторе (как в японской модели).

Раздел 5. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда.

Тема 5.1 Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда.

Демография – наука, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении. В демографии население – совокупность людей, проживающих в пределах определенной территории: страны или ее части, группы стран, всего мира.

Воспроизводство населения происходит в результате трех видов движения населения: а) естественного; б) механического или миграционного; в) социального.

Основными количественными характеристиками населения являются общая численность, рождаемость, смертность, прирост населения естественный и миграционный.

Количественные характеристики населения также определяют его структуру: половая; возрастная; образовательная; профессиональная; семейная; этническая.

Также интересными являются: место жительства; плотность населения; социальная принадлежность; уровень жизни населения; состояние окружающей среды; качество здравоохранения; культура населения.

Демографическая политика – совокупность мер и мероприятий по оказанию определенного влияния на течение демографических процессов в желательном для общества направлении.

Меры демографической политики можно разделить на три группы: 1) экономические; 2) административно-юридические; 3) социально-психологические (воспитательные).

Демографическая политика должна быть комплексной.

Принципы проведения демографической политики в рамках демократического общества:

- отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения, выделенной по любому признаку (социальному, территориальному, этническому);

- обеспечение необходимых условий со стороны государства для обеспечения свободного выбора каждым человеком в принятии решения относительно того или иного демографического события. Вместе с тем государство оставляет за собой право преимущественного стимулирования демографических событий, соответствующих перспективам демографического развития общества в целом;

- дифференциация демографической политики, т.е. выбор приоритетных направлений воздействия на отдельные процессы демографического развития. Это может быть целенаправленная работа по снижению детской смертности или по снижению смертности мужчин трудоспособного возраста, повышению рождаемости в наиболее проблемных в данном аспекте регионах страны.

Тема 5.2 Миграция населения: виды, причины, миграционная политика государства.

Миграция – процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой навсегда или на длительное время постоянного места жительства, либо с регулярным возвращением к нему.

При анализе миграции ее классифицируют по ряду признаков: 1) в зависимости от характера пересекаемых границ - внешняя и внутренняя миграция; 2) по времени миграцию – постоянная (безвозвратную), временная, сезонная, маятниковая; 3) по причинам – экономическая и социальная, политическая, военная и проч.; 4) по форме реализации – общественно-организованная и неорганизованная; 5) в зависимости от того, производится перемещение людей по их собственному желанию или независимо от него – добровольная и принудительная.

Количественный анализ миграции предполагает определение ее размера. Для этого используются такие показатели, как: а) выбытия; б) прибытия; в) чистая миграция («нетто-миграция» или «сальдо миграции»); г) валовая миграция («брутто-миграция»).

Кроме данных общих показателей используются показатели структуры – национальные, профессиональные, половозрастные и др.

Причинами переселения людей являются объективные и субъективные факторы, отражающие соответственно две группы потребностей:

1) экономические закономерности развития общественного производства: а) размещение производительных сил по территории страны; б) уровень экономического развития районов страны; в) соотношение темпов роста экономики и трудовых ресурсов и т.п.;

2) материальные и духовные потребности людей: а) демографические; б) национальные (или этнические); в) моральные; г) природно-климатические; д) социальные; е) экономические.

Миграционная политика – целенаправленное воздействие государства на миграцию путем ее стимулирования или ограничения.

Цель миграционной политики – обеспечение наиболее эффективного перераспределения трудового потенциала по территории страны.

Главная задача миграционной политики – ее регулирование, превращение безвозвратной эмиграции в возвратную.

Концепция государственной миграционной политики определяет ряд вопросов, требующих разрешения: регулирование миграционных процессов с учетом социально-экономической ситуации в регионах; создание условий для приема, размещения и обустройства мигрантов; учет миграционной нагрузки при формировании бюджетов регионов; рациональное использование трудового потенциала, опыта хозяйственной деятельности и квалификации мигрантов.

Тема 5.3 Научно-техническая революция и ее влияние на рынок труда.

Мощным фактором, оказывающим огромное влияние на формирование совокупного предложения рабочей силы, на занятость и безработицу, на экономическую и социальную жизнь общества в целом, является научно-технический прогресс (ТНП, включая его высшую форму – научно-техническую, или технологическую, революцию (НТР).

Суть НТР, ее основное содержание – коренное качественное преобразование производительных сил, революционный переворот в производительных силах общества.

НТР обуславливает качественное развитие не только вещественных факторов производства (средств и предметов труда), но и самого работника, непосредственного производителя, создателя необходимых для существования и жизнедеятельности общества материальных благ и услуг.

Главное призвание НТР заключено в повышении производительности труда – увеличении количества продукции, создаваемой в единицу, времени или сокращении рабочего времени на производства единицы продукции. Это обеспечивает рост эффективности труда. С другой стороны, внедрение новой техники и технологии ведет к значительному сокращению рабочей силы, высвобождению ее из сферы производства.

Таким образом, в развитии НТР проявляется глубокое противоречие, обусловленное экономическими законами рыночной системы:

- с одной стороны, НТР ведет к повышению производительности труда, увеличению выпуска продукции. Это позитивная тенденция, обеспечивающая в итоге рост благосостояния населения, максимальное удовлетворение его потребностей необходимыми товарами и услугами;

- с другой стороны, НТР неизбежно влечет за собой обострение проблемы занятости, высвобождение рабочей силы из сферы производства, рост безработицы.

Однако следует иметь в виду, что НТР не только ликвидирует рабочие места, но и создает из, формируя новые технологические линии, производственные участки, заводы и даже целые отрасли, новые сферы занятости. Т.е. НТР не только высвобождает рабочую силу, но и притягивает ее. Другое дело, что общественная практика показывает преобладание тенденции высвобождения.

Это подтверждает объективность существования безработицы в экономически развитом обществе и обуславливает необходимость разработки соответствующих мер, направленных на развитие человеческого капитала, и осуществления программ содействия занятости.

Раздел 6. Инфраструктура рынка труда.

Тема 6.1 Государственная служба занятости населения.

Инфраструктура рынка труда – система учреждений и организаций, обеспечивающих его функционирование и движение товара (рабочей силы) и услуг.

Ведущее место в ней занимает государственная служба занятости населения.

В настоящее время в соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в РФ» государственная служба занятости населения включает: 1) уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти; 2) органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие

шие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; 3) государственные учреждения службы занятости населения.

Деятельность государственной службы занятости населения направлена на: 1) оценку состояния и прогноз развития занятости населения, информирование заинтересованных субъектов, в том числе граждан РФ о положении на рынке труда правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы, в том числе в электронной форме; 2) разработку и реализацию программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения, включая программы содействия занятости граждан, находящихся под риском увольнения, а также граждан, испытывающих трудности в поиске работы; 3) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников; 4) организацию мероприятий активной политики занятости населения; 5) осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; 6) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

Услуги, связанные с содействием занятости населения, предоставляются гражданам бесплатно.

Для осуществления своей деятельности органы службы занятости запрашивают сведения, находящиеся в распоряжении органов, предоставляющих государственные и муниципальные услуги, государственных внебюджетных фондов, и иных субъектов, за исключением документов, определенных Федеральным законом от 27.07.2010 № 210-ФЗ "Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг".

Органами службы занятости по запросу органов, уполномоченных на предоставление государственных или муниципальных услуг, государственных внебюджетных фондов предоставляются сведения о нахождении гражданина на регистрационном учете в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы в качестве ищущего работу или признанного безработным, назначенных ему социальных выплатах (размерах и сроках выплаты пособия по безработице, периодах оказания материальной помощи, выплаты стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, материальной поддержки в период участия в оплачиваемых общественных работах, временного трудоустройства), периодах участия в оплачиваемых общественных работах, переезде по направлению органов службы занятости в другую местность для трудоустройства, работниках, привлеченных для трудоустройства в рамках региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов.

В органах службы занятости гражданам и работодателям обеспечивается бесплатный доступ к информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий "Работа в России".

Органы службы занятости обмениваются на безвозмездной основе с органами государственной статистики, налоговыми органами, органами миграционной службы и другими заинтересованными государственными органами отчетной документацией и сведениями, необходимыми для выполнения каждой из сторон своих функций.

Тема 6.2 Частные агентства занятости населения.

В России появился развивается новый институт, присущий рыночной экономике, - частные агентства занятости населения.

Особенно широкое распространение получили рекрутинговые агентства (от англ. recruiter – вербовщик). Их основная задача – подбор и поиск специалистов для работы в организации-заказчике.

Рекрутинг (рекрутмент) – деятельность по созданию условий для заполнения вакансий у компании-заказчика (работодателя) компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам требованиям заказчика.

Среди оказываемых рекрутинговыми агентствами услуг выделяют: хэдхантинг (head-hunting); экзекьютив сеч (executive search); аутплейсмент (outplacement); лизинг персонала; подбор персонала (recruitment).

Разнообразие услуг в области рекрутмента приводит к специализации организаций, задействованных в данном виде бизнеса. В частности, различают: кадровые агентства (агентства по подбору персонала); агентства по трудоустройству.

Основные стратегии рекрутинга: стратегия специализации; стратегия диверсификации.

Тема 6.3 Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм.

Организация (предприятие) как первичная ячейка любой хозяйственной системы вступает во взаимодействие со структурами внешней среды по всем вопросам, от решения которых зависит ее положение на рынке. Это относится и к управлению человеческими ресурсами (персоналом) организации.

Выбор конкретных организаций инфраструктуры рынка труда, с которыми фирма вступает во взаимодействие по поводу найма работников, зависит от специфики потребности в персонале, от профессионально-квалификационных характеристик уже циркулирующих на внутреннем рынке труда сотрудников предприятия.

Взаимодействие организаций со службами занятости возникает не только в плане найма персонала. У предприятий и организаций есть определенные обязанности по отношению к этому органу. По Закону «О занятости ...» работодатели должны:

1) ежемесячно предоставлять службе занятости сведения:

- о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;

- 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;

2) если на предприятии предстоит высвобождение работников (принято решение о ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников), то работодатель – организация не позднее чем за два месяца, а работодатель – индивидуальный предприниматель не позднее чем за две недели до такого события должны сообщить о нем в службу занятости по месту своей регистрации. При этом заполняется специальная форма, в которой указываются должность, профессия, специальность, квалификационные требования, условия оплаты труда каждого конкретного высвобождаемого работника;

3) если же подобные мероприятия могут привести к массовому увольнению работников, то информация должна быть представлена в службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

4) при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

5) при приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, в пятидневный срок вернуть в службу занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. Если же гражданину будет отказано в приеме на работу, то в направлении службы занятости делается отметка о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу.

Но кроме обязанностей существуют и права. Так, работодатель имеет право:

- принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему, на равных основаниях с гражданами, имеющими направление органов службы занятости;

- получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда;

- обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке.

Работодатели содействуют проведению государственной политики занятости на основе:

- соблюдения условий договоров, регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- реализации мер, предусмотренных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями по защите работников в случае приостановки производства или увольнения работников;

- оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

- создания условий для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих. Суммы средств, затраченных работодателями на эти цели, учитываются в составе расходов в порядке и на условиях, которые установлены законодательством о налогах и сборах;

- разработки и реализации мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

- соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

- трудоустройства определяемого органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан;

- привлечения трудовых ресурсов в субъекты РФ, включенные в перечень, утвержденный Правительством РФ.

Все мероприятия по обеспечению занятости граждан, реализуемые работодателями, можно разделить на две основные группы:

1) организация общественных работ. Общественные работы – это общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу;

2) квотирование рабочих мест. Квота – минимальное число рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите, которых работодатель обязан трудоустроить.

Квоты, сроки их действия, круг организаций, для которых они устанавливаются, круг лиц, имеющих право быть принятыми на работу в счет этих квот, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления с учетом ситуации на рынке труда по представлению территориальных органов государственной службы занятости населения.

Раздел 7. Социальная политика государства на рынке труда.

Тема 7.1 Регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда.

Важным элементом системы регулирования социально-трудовых отношений является система социальных гарантий занятости. Меры социальной защиты граждан в сфере труда и занятости естественным образом встроены в систему социальной защиты населения.

Система социальной защиты населения – совокупность социальных гарантий, устанавливаемых государством и обязательных для выполнения хозяйствующими субъектами, независимо от вида деятельности или формы собственности.

Основными элементами механизма социальной защиты населения являются: минимальный потребительский бюджет; минимальная заработная плата; индексация доходов населения; государственное регулирование цен; минимальные пенсии, стипендии, пособия по безработице и социальные пособия.

Социальное партнерство – особый тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий на основе равноправного сотрудничества наемных работников и работодателей оптимальный баланс и реализацию их основных интересов.

Система социального партнерства включает в себя:

1) субъекты. Субъектами (сторонами) социального партнерства выступают работники, работодатели и государство. Представителями работников и работодателей, выражающими их интересы, могут быть профессиональные союзы и союзы предпринимателей;

2) объекты – социально-трудовые отношения между субъектами по поводу заработной платы, управления и расширения социальных гарантий, охраны, условий, организации труда и т.п.;

3) формы взаимодействия сторон: переговоры по заключению коллективных договоров и соглашений; консультации; совместная работа в комиссиях, советах, комитетах, фондах; контроль выполнения достигнутых договоренностей; урегулирование коллективных трудовых споров; участие наемных работников в органах управления организацией.

4) уровни и механизмы реализации. В России основными механизмами реализации социального партнерства являются коллективные договоры и соглашения, заключаемые на федеральном уровне, на уровне субъектов РФ, а также на отраслевом и локальном (предприятие) уровнях.

Коллективный договор, заключаемый на уровне организации, фиксирует следующие вопросы: размер заработной платы и других выплат; индексация заработной платы исходя из роста цен; система компенсаций за работу в ночное время и в праздничные дни; занятость и переквалификация; продолжительность рабочего дня и рабочей недели; длительность оплачиваемого отпуска; условия и охрана труда; обязанности сторон (администрации и работников); контроль над выполнением коллективного договора.

Тема 7.2 Сокращение рабочей силы: социальная политика и мероприятия по защите высвобожденных работников.

Под сокращением числа занятых (высвобождением работников) понимается увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего количества работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшить количество занятых или изменить их состав.

Особым случаем сокращения числа занятых является массовое высвобождение, основным критерием которого служит численность увольняемых работников за определенный календарный период.

Массовое высвобождение имеет место в случаях:

1) ликвидация предприятия с численностью работающих 15 человек и более;

2) сокращение численности работников: а) 50 человек и более в течение 30 календарных дней; б) 200 человек и более в течение 60 календарных дней; в) 500 человек и более в течение 90 календарных дней;

3) увольнение 1% общего числа работающих в течение 30 календарных дней в регионе с общей численностью занятых менее 5 тыс. чел.

Сокращенные работники утрачивают работу и трудовой доход (средства к существованию), а потому нуждаются в социальной защите.

Мероприятия, реализуемые в рамках системы социальной защиты населения, обеспечивают всем трудоспособным гражданам равные условия для повышения своего благосостояния за счет личного трудового вклада, а нетрудоспособным и социально уязвимым слоям населения – преимущества в пользовании общественными фондами потребления, прямую материальную поддержку в виде пенсий, пособий, стипендий и других выплат.

Социальные гарантии устанавливаются законодательно. Это могут быть: пособия по безработице; помощь (денежная или иная) лицам, не имеющим работы; поддержание прожиточного минимума (минимума жизненных средств, физически необходимых для поддержания жизнедеятельности человека и его трудоспособности); индексация доходов населения; государственное регулирование цен и др.

Социальная поддержка безработных – система мер, принимаемых государством с целью предоставить безработным гражданам помощь в преодолении трудной жизненной ситуации, вызванной отсутствием работы.

По своему характеру эти меры могут быть двух видов:

1) направленные на предоставление работы: содействие в трудоустройстве; организацию общественных работ; обучение безработных граждан;

2) направленные на предоставление средств, необходимых для существования безработного и находящихся на его иждивении нетрудоспособных членов его семьи: выплата пособия по безработице; выплата стипендии в период обучения по направлению службы занятости; материальная помощь безработным; предоставление средств для лечения детей безработных граждан; компенсация расходов в связи с переездом по направлению службы занятости.

В соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в РФ» государство дает безработным гражданам основные и дополнительные гарантии.

К основным гарантиям относятся: 1) свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда; 2) защита от безработицы; 3) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости; 4) информирование о положении на рынке труда; 5) социальная поддержка; 6) осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости; 7) бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение; 8) финансирование материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения.

Дополнительные гарантии предоставляются гражданам, испытывающим трудности в поиске работы, путем разработки и реализации программ содействия занятости, создания дополнительных рабочих мест и специализированных организаций (включая рабочие места и организации для труда инвалидов), установления квоты для приема на работу инвалидов, а также путем организации обучения по специальным программам и другими мерами.

Тема 7.3 Социальные гарантии и компенсации гражданам.

1. Участие в общественных работах. Привлечение к общественным работам осуществляется на добровольной основе, кроме тех лиц, для которых общественные работы признаются подходящей работой.

Право на участие в общественных работах имеют граждане, состоящие на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие особенности граждан.

Преимущественным правом направления на общественные работы пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

Оплата труда граждан, занятых на общественных работах, производится работодателем в соответствии с действующей нормативно-правовой базой, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство РФ о труде и социальном страховании.

В период участия безработных граждан в общественных работах за ними сохраняется право на получение пособия по безработице.

2. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных.

Среди мер государственного регулирования рынка труда особое значение имеет активная политика занятости, в рамках которой должен быть предусмотрен комплекс мероприятий по повышению конкурентоспособности граждан на рынке труда. И одним из действенных инструментов реализации социальных гарантий является профессиональное образование безработных граждан.

Согласно Российскому законодательству органы службы занятости выдают безработному направление на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование, если: гражданин не имеет квалификации; невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой квалификации; необходимо изменить профессию (род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у гражданина квалификации; гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации.

В то же время не допускается получение безработными гражданами второго высшего или среднего профессионального образования по направлениям службы занятости. Также профессиональная подготовка (переобучение) по одной и той же профессии не могут быть предложены безработному дважды.

Право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование имеют признанные безработными: инвалиды; родители, усыновители, опекуны (попечители), воспитывающие детей-инвалидов; граждане по истечении шестимесячного периода безработицы; граждане, уволенные с военной службы; жены (мужья) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы; выпускники общеобразовательных организаций; граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации; граждане, прошедшие военную службу по призыву, в течение трех лет после увольнения с военной службы.

Для реализации профессиональной подготовки безработных граждан органы службы занятости на местах заключают договоры с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

При этом они могут контролировать выполнение обучаемыми гражданами учебных планов и программ, их посещаемость и успеваемость.

Как правило, обучение и переобучение безработных граждан проводится по профессиям и специальностям, пользующимся спросом на рынке труда, и в расчете на конкретные рабочие места, предоставляемые работодателями по договорам со службой занятости.

При направлении органами службы занятости безработных граждан на обучение в другую местность им оказывается финансовая поддержка, включающая: оплату стоимости проезда к месту обучения и обратно; суточные расходы за время следования к месту обучения и обратно; оплату найма жилого помещения на время обучения.

3. Переселение в другую местность. В целях реализации прав граждан на труд осуществляется финансовая поддержка безработных граждан при переезде в другую местность с целью временного или постоянного трудоустройства по имеющейся у них профессии (специальности).

В случае переезда в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости финансовая поддержка включает: 1) оплату стоимости проезда к месту работы и обратно, за исключением случаев, когда переезд работника осуществляется за счет средств работодателя; 2) суточные расходы за время следования к месту работы и обратно; 3) оплату найма жилого помещения, за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику жилое помещение.

При переезде безработного гражданина и членов его семьи в другую местность на постоянное место жительства для трудоустройства по направлению органов службы занятости финансовая поддержка предполагает: 1) оплату стоимости проезда и провоза имущества безработного гражданина и членов его семьи к новому месту жительства; 2) суточные расходы за время следования к новому месту жительства; 3) единовременное пособие, размер которого устанавливается в зависимости от территории переселения.

Размеры финансовой поддержки, порядок и условия ее предоставления устанавливаются органами государственной власти субъекта РФ.

Не финансируются затраты граждан, если переезд осуществляется из одного района в другой в городах с районным делением.

4. Выплата пособий по безработице. В соответствии с Законом «О занятости» порядок определения размера пособия по безработице зависит от категории, к которой относится безработный гражданин.

Первая категория – это лица, имевшие в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей).

Для этих граждан размер пособия устанавливается в процентном отношении к среднему заработку за последние 3 месяца по последнему месту работы: в первые 3 месяца – 75% среднемесячного заработка (денежного довольствия); в следующие 4 месяца – 60%; в дальнейшем – 45%.

Однако во всех случаях размер пособия не может быть выше максимального и ниже минимального размера, определяемого ежегодно Правительством РФ.

Если период выплаты пособия превышает 1 год, то во 2-м году выплачивается минимальный размер пособия.

Следует отметить, что если безработные граждане проживают в районах Крайнего Севера или приравненных к нему местностях, то минимальный размер пособия увеличивается на соответствующий районный коэффициент.

Ко второй категории относятся все остальные лица, в том числе граждане: впервые ищущие работу; стремящиеся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва; уволенные за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; уволенные по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим оплачиваемую работу менее 26 календарных недель; направленные службой занятости на обучение и отчисленные за виновные действия.

Для них пособие устанавливается в минимальном размере независимо от величины имевшегося у них заработка.

Пособие выплачивается с первого дня признания гражданина безработным.

Продолжительность выплаты пособия для первой категории не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Если безработный не трудоустроен по истечении первого периода выплаты пособия, он имеет право на повторное его получение. Однако общий период выплаты пособия по безработице не может превышать 24 месяца в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Для второй категории граждан каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев. При этом общий период для этих категорий граждан не может превышать 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

Законом установлена возможность продления срока выплаты пособия для лиц, имеющих право на досрочное назначение страховой пенсии по старости. Для этих граждан продолжительность выплаты пособия увеличивается сверх 12 месяцев на 2 календарные недели за каждый год работы, превышающий требуемый стаж. Общий же период выплаты пособия не может превышать 24 календарных месяцев в суммарном исчислении в течение 36 календарных месяцев.

Кроме того, этим гражданам с их согласия и по представлению службы занятости вследствие невозможности трудоустройства может быть назначена пенсия досрочно, но не ранее чем за 2 года до наступления соответствующего возраста. Если же эти граждане устроятся на оплачиваемую работу, выплата пенсии прекратится.

В любом случае выплата пособия по безработице прекращается при трудоустройстве безработного и признании его занятым. Имеются и другие основания прекращения выплаты пособия.

В ряде случаев выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до 3 месяцев. При этом период, на который приостанавливается выплата пособия по безработице, засчитывается в общий период выплаты пособия по безработице.

Выплата пособия по безработице не производится в периоды: отпуска по беременности и родам; выезда безработного из места постоянного проживания в связи с обучением в вечерних и заочных учреждениях профессионального образования; призыва безработного на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, с исполнением государственных обязанностей. Указанные периоды не засчитываются в общий период выплаты пособия по безработице и продлевают его.

Размер пособия по безработице может быть сокращен на 25% на срок до одного месяца в случаях: неявки без уважительных причин на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение трех дней со дня направления органами службы занятости; отказа без уважительных причин явиться в органы службы занятости для получения направления на работу (учебу).

5. Выплата стипендий в период обучения по направлению службы занятости. Размер стипендии гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, определяется по тем же критериям, что и размер пособия по безработице.

Для первой категории граждан – 75% среднемесячного заработка по последнему месту работы, но не выше максимальной и не ниже минимальной величины пособия по безработице. Для второй категории – в размере пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан.

Граждане, утратившие способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, получают стипендию за счет средств соответствующих организаций в размере 100% среднего за последние 3 месяца заработка по последнему месту работы, но не выше максимальной и не ниже минимальной величины пособия по безработице.

Размер стипендии может быть уменьшен на 25% один месяц, или выплата ее может быть приостановлена на срок до одного месяца в случае неуспеваемости или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины.

6. Материальная помощь безработным. Безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице из-за окончания периода его выплаты, гражданам в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации по направлению органов службы занятости, органами службы занятости может оказываться материальная помощь.

Это может быть выплата дотаций за пользование детскими дошкольными учреждениями, жильем, коммунальными услугами, общественным транспортом, услугами здравоохранения и общественного питания.

Органами государственной власти субъектов РФ, местного самоуправления, коллективными соглашениями за счет средств соответствующих бюджетов могут устанавливаться иные виды материальной помощи безработным гражданам, размеры и условия ее выплаты.

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование тем практических занятий</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
1	1.	Рынок труда и особенности его функционирования	2	-
2	2.	Занятость и безработица на рынке труда	2	-
ИТОГО			4	-

4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа

Цель: закрепление теоретических знаний и развитие практических навыков в области исследования рынка труда и решения проблем занятости населения.

Структура: введение, теоретическая часть, практическая часть, заключение, список использованных источников.

Основная тематика: проблемы функционирования рынка труда в соответствии с вариантом, выдаваемым преподавателем.

Рекомендуемый объем: 15-20 страниц в компьютерном исполнении, оформляемых в соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Выдача задания, прием кр проводится в соответствии с календарным учебным графиком.

Оценка	Критерии оценки контрольной работы
зачтено	Оценка «зачтено» за работу выставляется, если в ней: - используется научная, учебная, методическая литература по проблеме; - проведен тщательный анализ передового опыта работы в соответствующей области; - сделаны выводы и даны практические рекомендации; - оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.); - обучающийся четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.

не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется, если: <ul style="list-style-type: none">- библиография ограничена;- нет должного анализа литературы по проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы;- отсутствуют выводы рекомендации;- обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме;- оформление не соответствует требованиям.
------------	--

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>Компетенции</i> <i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>		<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
		<i>ОПК</i>	<i>ПК</i>				
		<i>5</i>	<i>36</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
1. Теоретические основы рынка труда	18	+	-	1	18	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа; зачет
2. Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда	14	+	-	1	14	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа; зачет
3. Регулирование занятости на рынке труда	6	+	-	1	6	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа; зачет
4. Система рынков труда	8	+	+	2	4	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа; зачет
5. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	6	+	-	1	6	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа; зачет
6. Инфраструктура рынка труда	8	+	+	2	4	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа; зачет
7. Социальная политика государства на рынке труда	8	+	-	1	8	Лк, ПЗ, СРС	Контрольная работа; зачет
<i>всего часов</i>	68	60	8	2	34		Контрольная работа; зачет

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Харитонова, П.В. Рынок труда: методические указания к выполнению практических заданий / П.В. Харитонова. – Братск: БрГУ, 2014. – 44 с.
2. Керина, Э.Н. Рынок труда: методические указания к выполнению контрольной работы / Э.Н. Керина. – Братск: БрГУ, 2014. – 35 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	<i>Наименование издания</i>	<i>Вид занятия</i>	<i>Количество экземпляров в библиотеке, шт.</i>	<i>Обеспеченность, (экз./ чел.)</i>
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Тарасов А.П. Рынок труда и занятость населения. - М.: Лаборатория книги, 2012. – 92 с. http://new.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142446&sr=1	Лк, ПЗ	1 ЭУ	1
2.	Рынок труда: учебное пособие / Сост. Кадермятова Р.А. - Ульяновск: УлГТУ, 2015. – 79 с. http://new.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=363488&sr=1	Лк, ПЗ	1 ЭУ	1
Дополнительная литература				
3.	Никулина, Ю.Н. Организация работы с молодежью на региональном рынке труда: учебное пособие / Ю.Н. Никулина, И.А. Кислова; Оренбургский Государственный Университет. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2017. - 152 с. : табл., граф., схем. - Библиогр.: с. 132-139 - ISBN 978-5-7410-1711-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481801 .	Лк, ПЗ	1 ЭУ	1
4.	Харитонова, П.В. Рынок труда: методические указания к выполнению практических заданий / П.В. Харитонова. - Братск: БрГУ, 2014. - 44 с.	ПЗ	48	1
5.	Керина, Э.Н. Рынок труда: методические указания к выполнению контрольной работы / Э.Н. Керина. - Братск: БрГУ, 2014. - 35 с.	кр	67	1
6.	Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. - М.: Альфа-Пресс, 2007. - 900 с	Лк, ПЗ	10	0,4
7.	Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В.А. Павленков. - М.: Изд-во МГУ, 2004. - 368 с.	Лк, ПЗ	15	0,6
8.	Лебедева Д.В. Особенности рынка труда и проблемы безработицы в современной России. - М.: Лаборатория книги, 2012. – 135 с. http://new.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140268&sr=1	Лк, ПЗ	1 ЭУ	1
9.	Петрухин Р.Ю. Экономическое содержание рынка труда, его особенности и модели. - М.: Лаборатория книги, 2011. – 156 с. http://new.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=143044&sr=1	Лк, ПЗ	1 ЭУ	1

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО - ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ
http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog> .
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»
<http://biblioclub.ru> .
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань» <http://e.lanbook.com> .
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"
<http://window.edu.ru> .
6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .
7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)
<https://uisrussia.msu.ru/> .
8. Национальная электронная библиотека НЭБ
[http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search /](http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/).

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение курса «Рынок труда» предполагает равномерный режим работы и ритмичный ее характер.

Так, проработка лекционного материала осуществляется в течение семестра. При этом осуществляется написание конспекта лекций, изучение основных характеристик рынка труда и направлений его исследования, выявление вызывающих трудности вопросов с целью их проработки в ходе практических занятий и индивидуальных консультаций.

В ходе практических занятий производится обобщение, систематизация, углубление и конкретизация полученных теоретических знаний, выработка способности и готовности их использования на практике. При подготовке к ним необходима проработка основной и дополнительной литературы, терминов, сведений, являющихся основополагающими в теме/разделе, а также выполнение заданий, необходимых для участия в интерактивной, активной и инновационных формах обучения по исследуемым вопросам.

Другой частью самостоятельной работы обучающихся является написание контрольной работы (заочная форма обучения) и подготовка к зачету (все формы обучения). При этом необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических работ

Практическое занятие № 1

Рынок труда и особенности его функционирования

Цель работы: формирование общепрофессиональных компетенций на основе активизации познавательной способности обучающихся и углубления знаний о сущности, особенностях и характеристиках рынка труда.

Задание:

1. Изучить основные понятия, особенности, составные элементы и функции рынка труда;
2. Выявить сущность терминов: «экономически активное население», «экономически неактивное население», «трудовые ресурсы»;
3. Выполнить задания для самостоятельной работы.

Порядок выполнения:

1. На основании конспекта лекций, основной и дополнительной литературы, рекомендуемых источников изучить данный вопрос.
2. На основании конспекта лекций, основной и дополнительной литературы ответить на поставленные вопросы.

Форма отчетности: конспект основных понятий и категорий, решение задач с указанием необходимых пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. Численность трудовых ресурсов республики на начало года составила 1800 тыс. чел. В течение года в трудоспособный возраст вступили 160 тыс. подростков; 180 тыс. чел. достигли пенсионного возраста, из них 100 тыс. чел. продолжали в течение года работать; 10 тыс. чел. из состава трудовых ресурсов перешли на инвалидность 1 и 2 групп, а 80 тыс. чел. умерло. Сальдо миграционного движения трудовых ресурсов в республике за год составило +25 тыс. чел. Определите численность трудовых ресурсов на конец года и сальдо их общего прироста.

2. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс. чел., среди них инвалидов 1 и 2 группы – 10 тыс. чел., численность работающих подростков в возрасте до 16 лет – 15 тыс. чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс. чел.

3. Население области на начало прошлого года составило 400 тыс. чел., а на начало следующего – 440 тыс. чел. В течение года в области родилось 6300 чел. и умерло 4200 чел. За этот же год в область въехало на постоянное жительство 44800 чел., выехало за пределы области – 6900 чел. Определите естественный, миграционный и общий прирост, коэффициенты рождаемости, смертности, миграционного прибытия и выбытия, естественного и миграционного прироста.

4. Население области на 01.01.2011 составило 500 тыс. чел., а на 01.01.2012 – 480 тыс. чел. Определите коэффициент естественного прироста населения, если известно, что коэффициент интенсивности въезда населения в область за год составил 7‰, а коэффициент интенсивности выезда – 10‰.

5. Население области на 31.12.2015 составило 300 тыс. чел. Определите общий прирост населения области в 2015 г., если за год в области умерло 3025 чел, что соответствует коэффициенту смертности 11‰.

6. Определите по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10‰, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базовым периодом. Численность населения на начало планируемого периода – 10 млн. чел., трудовых ресурсов – 6 млн. чел.

7. Определите долю миграции в общем приросте численности населения области за год, если известны следующие данные. Численность населения на начало года 500 тыс. чел., среднегодовая численность населения 530 тыс. чел. Общий коэффициент рождаемости 12‰, общий коэффициент смертности 9‰.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию

При подготовке к занятию следует использовать материалы лекций (тема 1) и литературу, предложенную в качестве основной и дополнительной.

Рекомендуемые источники

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» № 1031-1 от 19.04.1991
2. Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» № 109-ФЗ от 18.07.2006

Основная литература

[1, 2] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[3-9] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Что из себя представляет рынок труда? Каковы его особенности?
2. Назовите субъектов рынка труда.
3. Дайте определения понятиям «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «экономически активное население».
4. Какие факторы определяют возможности для развития рынка труда?

Практическое занятие № 2

Занятость и безработица на рынке труда

Цель работы: формирование общепрофессиональных компетенций на основе активизации познавательной способности обучающихся, углубления и закрепления знаний о социально-экономической сущности занятости и безработицы на рынке труда и способах оценки их уровня.

Задание:

1. Выявить сущность и значение занятости в обеспечении эффективной экономики и развития общества;
2. Рассмотреть принципы, виды и формы занятости;
3. Выявить причины, типы и последствия безработицы;
4. Изучить методы оценки уровня занятости и безработицы;
5. Рассмотреть закон Оукена;
6. Выполнить задания для самостоятельной работы.

Порядок выполнения:

1. На основании конспекта лекций, основной и дополнительной литературы, рекомендуемых источников изучить данный вопрос.
2. На основании конспекта лекций, основной и дополнительной литературы ответить на поставленные вопросы.

Форма отчетности: конспект основных понятий и категорий, решение задач с указанием необходимых пояснений в тетради

Задания для самостоятельной работы:

1. В 2014 году трудовые ресурсы страны составили 86 млн. чел., в том числе в трудоспособном возрасте 81,3 млн. чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста и подростков – 4,7 млн. чел. Из них занятых в народном хозяйстве – 69,5 млн. чел., учащихся вузов и техникумов – 5,6 млн. чел., военнослужащих – 2,4 млн. чел., незанятых граждан трудоспособного возраста 8,5 млн. чел., в том числе незанятых (ищущих работу) – 3,3 млн. чел. Определите уровни занятости экономически активного населения, трудовых ресурсов, безработицы.

2. Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. чел., численность безработных – 15 млн. чел. Месяц спустя из 85 млн. чел., имевших работу, были уволены и зарегистрированы в Службе занятости 0,1 млн. чел., 1 млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите начальный уровень безработицы, численность занятых, численность безработных и уровень безработицы месяц спустя.

3. Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. чел., имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет в службе занятости 0,1 млн. чел., а из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. чел.) 0,05 млн. чел. прекратили поиски работы, а 0,1 млн. чел. были трудоустроены.

4. Фактический валовой внутренний продукт составляет 750 млрд. долл., естественный уровень безработицы 5%, фактический уровень – 9%. Определите объем недопроизведенной в стране продукции в стоимостном выражении, если коэффициент Оукена для данной страны составляет 2,5.

5. Определите, на сколько процентов изменился уровень безработицы в течение года, если при потенциальном ВВП в 1400 млрд. руб. фактический ВВП на начало года составил 13300 млрд. руб., а на конец года – 1295 млрд. руб. Естественный уровень безработицы составляет 5%.

6. Определите отклонение фактического ВВП от потенциального (по годам), если коэффициент Оукена равен 2,5, а уровень безработицы в 1-м году составил 6,5%, во 2-м году – 7%, в 3-м году – 8%, в 4-м году – 8,3%, причем экономика во 2-м году функционировала на уровне естественной нормы безработицы.

7. Естественный уровень безработицы равен 6%, фактический – 9%. Рассчитайте потенциальный ВВП, если в данном году фактический ВВП составил 1500 млрд. долл., а коэффициент Оукена равен 3.

8. Определите фактический ВВП страны, если потенциальный ВВП равен 5000 млрд. долл., естественная норма безработицы 8%, фактический уровень – 12%, а коэффициент Оукена равен 3,5.

Рекомендуемые источники

1. Закон РФ «О занятости населения в РФ» № 1031-1 от 19.04.1991

Основная литература

[1, 2] – согласно таблице раздела 7.

Дополнительная литература

[3, 4, 6-9] – согласно таблице раздела 7.

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем сущность занятости как социально-экономической категории?
2. Какие принципы положены в основу занятости?
3. Какова роль занятости в обеспечении общественного прогресса?
4. Какие существуют причины безработицы?
5. Какие показатели оценки уровня занятости и безработицы Вам известны?
6. Что такое естественная норма занятости?
7. Какая существует связь между уровнем безработицы и объемом ВВП?

9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы

Тема контрольной работы определяется в соответствии с индивидуальным вариантом (варианты 1-20), который выбирается обучающимся самостоятельно и согласуется с преподавателем.

Структура контрольной работы:

- титульный лист;
- содержание;
- введение
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников.

Контрольная работа выполняется на одной стороне листа белой стандартной бумаги (формат А4) в соответствии с требованиями, предъявляемые к оформлению контрольных работ.

Титульный лист является первой страницей работы и оформляется в соответствии с утвержденной бланковой документацией. Содержание включает последовательно перечисленные наименования структурных элементов работы с указанием номеров страниц, на которых эти элементы начинаются. Во введении формулируются цель и задачи выполнения работы, раскрывается актуальность рассматриваемых вопросов.

В основной части обучающийся разрабатывает один теоретический вопрос, касающийся основных проблем функционирования рынка труда. Номер теоретического вопроса соответствует номеру варианта. При этом необходима его разбивка на 2-3 подпункта в соответствии с сущностью рассматриваемой проблемы.

К рассмотрению в теоретической части контрольной работы представлены следующие вопросы:

1. Рынок труда. Регулирование спроса и предложения рабочей силы на рынке труда
2. Факторы, влияющие на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда
3. Региональные особенности рынка труда
4. Влияние демографических и социально-экономических факторов на спрос и предложение рабочей силы на рынке труда
5. Формирование системы управления региональным рынком труда
6. Прогнозирование потребности в кадрах (специалистах) на рынке труда
7. Управление трудовыми ресурсами региона
8. Информационное обеспечение системы управления рынком труда
9. Роль региональных центров занятости (бирж труда) в обеспечении занятости населения
10. Воспроизводство населения и трудовых ресурсов как фактор развития рынка труда
11. Безработица как социально-экономическая категория. Подходы к объяснению причин безработицы
12. Занятость как социально-экономическая категория. Структура занятости
13. Государственное регулирование рынка труда
14. Система социальной защиты населения в условиях рынка
15. Деятельность служб управления персоналом организаций по обеспечению занятости
16. Международный опыт регулирования процессов занятости
17. Сокращение рабочей силы: политика и мероприятия по защите высвобождаемых работников
18. Формирование спроса на рабочую силу на региональном рынке труда
19. Миграция населения. Проблемы и способы их разрешения
20. Частные агентства занятости населения: нормативно-правовые и социально-экономические аспекты функционирования.

При разработке теоретического вопроса обучающийся должен помнить, что его задача заключается не в простом переписывании литературного источника, а в его творческом осмыслении. Цитаты и ссылки на литературные источники оформляются по установленным правилам.

Список использованных источников (минимум 10 наименований) должен содержать законодательные акты, научную, учебную, методическую литературу.

В заключении представляются краткие выводы по результатам выполненной работы, оценка достигнутых результатов, их теоретическая и практическая значимость.

Общий объем работы определяется полнотой изложения материала и составляет приблизительно 15 страниц в компьютерном исполнении (шрифт Times New Roman-14, межстрочный интервал полуторный, верхнее и нижнее поля по 2 см, левое – 3 см, правое – 1 см, с автоматической расстановкой переносов).

Выполненную с учетом всех предъявляемых требований контрольную работу следует сдать на проверку не позднее, чем за 10 дней до начала экзаменационной сессии.

Если при проверке в работе обнаружены ошибки и недочеты, она возвращается на исправление. После доработки ее необходимо вновь сдать преподавателю, при этом страницы,

на которых были написаны замечания, прикладываются, но не подшиваются. Зачтенная работа является допуском обучающегося к зачету.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional Russian
2. Microsoft Office Russian
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

<i>Вид занятия</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ ПЗ</i>
1	2	3	4
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M	-
ПЗ	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHABP (13 шт.)	ПЗ № 1-2
кр	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/Н67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-
СР	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/Н67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
<i>ОПК-5</i>	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1. Теоретические основы рынка труда	1.1. Рынок труда: основные понятия, особенности и элементы 1.2. Экономически активное население и трудовые ресурсы 1.3. Функции рынка труда и факторы его развития 1.4. Модели рынка труда, механизм его функционирования	Вопросы к зачету 1.1-1.4 Тест
		2. Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда	2.1. Занятость населения: понятие, виды, формы, принципы 2.2. Структура занятости 2.3. Безработица: понятие, причины, типы, последствия 2.4. Методы оценки и показатели безработицы 2.5. Естественная норма безработицы. Закон Оукена	Вопросы к зачету 2.1-2.5 Тест
		3. Регулирование занятости на рынке труда	3.1. Государственное регулирование рынка труда как фактор его стабилизации 3.2. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения 3.3. Механизмы реализации государственной политики занятости	Вопросы к зачету 3.1-3.3 Тест
		4. Система рынков труда	4.1. Структуризация и сегментация рынка труда 4.2. Внутренний рынок труда организации 4.3. Национальные модели рынка труда	Вопросы к зачету 4.1-4.3 Тест
		5. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	5.1. Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда 5.2. Миграция населения: виды, причины, миграционная политика государства 5.3. Научно-техническая революция и ее влияние на рынок труда	Вопросы к зачету 5.1-5.3 Тест

		6. Инфраструктура рынка труда	6.1. Государственная служба занятости населения 6.2. Частные агентства занятости населения 6.3. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм	Вопросы к зачету 6.1-6.3 Тест
		7. Социальная политика государства на рынке труда	7.1. Регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда 7.2. Сокращение рабочей силы: социальная политика и мероприятия по защите высвобожденных работников	Вопросы к зачету 7.1-7.2 Тест
<i>ПК-36</i>	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	4. Система рынков труда	4.3. Национальные модели рынка труда	Вопрос к зачету 4.3 Тест
		6. Инфраструктура рынка труда	6.1. Государственная служба занятости населения 6.2. Частные агентства занятости населения 6.3. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм	Вопросы к зачету 6.1-6.3 Тест

2. Вопросы к зачету

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	<i>ОПК-5</i>	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1.1. Рынок труда: основные понятия, особенности и элементы	1. Теоретические основы рынка труда
			1.2. Экономически активное население и трудовые ресурсы	
			1.3. Функции рынка труда и факторы его развития	
			1.4. Модели рынка труда, механизм его функционирования	
			2.1. Занятость населения: понятие, виды, формы, принципы	2. Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда
			2.2. Структура занятости	
			2.3. Безработица: понятие, причины, типы, последствия	
			2.4. Методы оценки и показатели безработицы	
			2.5. Естественная норма безработицы. Закон Оукена	

1	2	3	4	5
			3.1. Государственное регулирование рынка труда как фактор его стабилизации 3.2. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения 3.3. Механизмы реализации государственной политики занятости 4.1. Структуризация и сегментация рынка труда 4.2. Внутренний рынок труда организации 4.3. Национальные модели рынка труда 5.1. Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда 5.2. Миграция населения: виды, причины, миграционная политика государства 5.3. Научно-техническая революция и ее влияние на рынок труда 6.1. Государственная служба занятости населения 6.2. Частные агентства занятости населения 6.3. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм 7.1. Регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда 7.2. Сокращение рабочей силы: социальная политика и мероприятия по защите высвобожденных работников	3. Регулирование занятости на рынке труда 4. Система рынков труда 5. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда 6. Инфраструктура рынка труда 7. Социальная политика государства на рынке труда
2.	ПК-36	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	4.3. Национальные модели рынка труда 6.1. Государственная служба занятости населения 6.2. Частные агентства занятости населения 6.3. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм	4. Система рынков труда 6. Инфраструктура рынка труда

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
Знать (ОПК-5): – особенности функционирования рынка труда; (ПК-36): – существующие подходы к обеспечению организации трудовыми ресурсами;	зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он: - глубоко усвоил материал, исчерпывающе полно, четко и логически последовательно его излагает; - знает сущность и особенности рынка труда, подходы и методы обеспечения организации персоналом; - умеет анализировать внутренние и внеш-

<p>Уметь (ОПК-5): – анализировать факторы, влияющие на динамику рынка труда; (ПК-36): – оценивать состояние внутреннего и внешнего рынков труда;</p>		<p>ние факторы, определяющие состояние рынка труда и его динамику; - владеет методами оптимизации системы государственного регулирования рынка труда на всех уровнях и навыками оценки социальной и экономической эффективности мероприятий по содействию занятости населения.</p>
<p>Владеть (ОПК-5): – методами управления предложением рабочих мест и рабочей силы на макро- и микроэкономическом уровнях; (ПК-36): – навыками оценки социальной и экономической эффективности мероприятий по содействию занятости.</p>	<p>не зачтено</p>	<p>Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки в его изложении. Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, не освоившим необходимых компетенций.</p>

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Дисциплина «Рынок труда» направлена на ознакомление с особенностями рынка труда, получение навыков исследования рынка, его сегментирования и реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости населения и стабильного функционирования организации.

Изучение дисциплины «Рынок труда» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия;
- самостоятельную работу обучающихся;
- контрольную работу;
- зачет.

В ходе освоения раздела 1 «Теоретические основы рынка труда» обучающиеся должны уяснить сущность рынка труда, его составляющие элементы, функции и факторы его развития, а также рассмотреть существующие модели рынка труда.

Освоение раздела 2 «Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда» предполагает выявление социально-экономической сущности занятости и безработицы и изучение методов их оценки.

Изучение раздела 3 «Регулирование занятости на рынке труда» нацелено на ознакомление обучающихся с государственной политикой занятости и механизмами ее реализации.

В ходе освоения раздела 4 «Система рынков труда» обучающиеся должны уяснить сущность и критерии сегментирования рынка труда, особенности внутреннего рынка труда организации, ознакомиться с национальными (страновыми) моделями рынка труда.

При освоении раздела 5 «Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда» обучающиеся должны исследовать демографические проблемы, проблемы миграции населения и проблемы научно-технического прогресса, а также их последствия для рынка труда.

В ходе освоения раздела 6 «Инфраструктура рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры» обучающиеся должны рассмотреть деятельность государственной службы занятости населения, частных агентств содействия занятости, а также взаимоотношения указанных субъектов со службами управления персоналом организаций.

Изучение раздела 7 «Социальная политика государства на рынке труда» направлено на ознакомление обучающихся с методами регулирования социально-трудовых отношений и с основными гарантиями, предоставляемыми государством высвобождаемым работникам.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на понятийно-категориальный аппарат дисциплины. Овладение ключевыми понятиями является важным этапом в освоении социально-экономической сущности рынка труда и управления процессами, на нем происходящими.

На втором этапе целесообразно тщательно изучить существующие законодательные требования к субъектам рынка труда.

В процессе проведения практических занятий происходит закрепление знаний, формирование умений и навыков:

- анализа результатов исследования рынка труда в контексте целей и задач конкретной организации (организаций);

- оценки социальной и экономической эффективности программ содействия занятости и проектов в области управления персоналом и его развития.

Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций и практических занятий) в сочетании с самостоятельной работой.

Самостоятельную работу необходимо начинать с проработки конспекта лекций, обобщения, систематизации, углубления и конкретизации полученных теоретических знаний с использованием основной и дополнительной литературы, а также рекомендуемых ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В процессе консультации с преподавателем обучающиеся могут прояснять вопросы, вызвавшие трудности при самостоятельной работе, а также материал, имеющий отношение к маркетинговой деятельности организации.

Другим направлением самостоятельной работы обучающихся является выполнение контрольной работы, которая предусматривает разработку отдельных аспектов функционирования рынка труда в соответствии с индивидуальным заданием, выдаваемым преподавателем. Критерии оценивания работы приведены в Приложении 4.

К зачету допускаются обучающиеся, выполнившие все практические работы, предусмотренные настоящей рабочей программой (перечень работ представлен в разделе 4, методические указания по выполнению заданий и их оформлению – в разделе 9.1), и получившие оценку «зачтено» по контрольной работе.

АННОТАЦИЯ

рабочей программы дисциплины

Рынок труда

1. Цель и задачи дисциплины

Овладение основами теоретических и практических знаний в области рынка труда в Российской Федерации; оценка эффективности используемых инструментов государственной политики занятости; изучение нормативных документов и методов, направленных на снижение уровня безработицы и повышения эффективности деятельности органов государственного управления в сфере труда и занятости.

Задачи изучения дисциплины:

- усвоение бакалаврами особенностей рынка труда;
- изучение факторов воздействия на динамику рынка труда в условиях изменяющейся конъюнктуры;
- исследование проблем занятости и безработицы на рынке труда;
- изучение принципов регулирования занятости на рынке труда и социальной политики государства.

2. Структура дисциплины

2.1 Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекции – 3 часа; практические занятия – 4 часа; самостоятельная работа – 61 час.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетных единицы

2.2 Основные разделы дисциплины:

- 1 – Теоретические основы рынка труда.
- 2 – Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда.
- 3 – Регулирование занятости на рынке труда.
- 4 – Система рынков труда.
- 5 – Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда.
- 6 – Инфраструктура рынка труда.
- 7 – Социальная политика государства на рынке труда.

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- ОПК-5 Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;
- ПК-36 Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

4. Вид промежуточной аттестации: зачет

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № _____ от «__» _____ 20__ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

(Ф.И.О.)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	1. Теоретические основы рынка труда	1.1. Рынок труда: основные понятия, особенности и элементы 1.2. Экономически активное население и трудовые ресурсы 1.3. Функции рынка труда и факторы его развития	Контрольная работа
		2. Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда	2.1. Занятость населения: понятие, виды, формы, принципы 2.3. Безработица: понятие, причины, типы, последствия 2.4. Методы оценки и показатели безработицы	Контрольная работа
		3. Регулирование занятости на рынке труда	3.1. Государственное регулирование рынка труда как фактор его стабилизации 3.2. Основные принципы и направления государственной политики в области занятости населения 3.3. Механизмы реализации государственной политики занятости	Контрольная работа
		4. Система рынков труда	4.1. Структуризация и сегментация рынка труда 4.2. Внутренний рынок труда организации	Контрольная работа
		5. Внешние факторы воздействия на динамику рынка труда	5.1. Демографические процессы и механизм их влияния на рынок труда 5.2. Миграция населения: виды, причины, миграционная политика государства	Контрольная работа
		6. Инфраструктура рынка труда	6.1. Государственная служба занятости населения 6.2. Частные агентства занятости населения 6.3. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм	Контрольная работа

		7. Социальная политика государства на рынке труда	7.1. Регулирование социально-трудовых отношений на рынке труда 7.2. Сокращение рабочей силы: социальная политика и мероприятия по защите высвобожденных работников	Контрольная работа
<i>ПК-36</i>	Знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	6. Инфраструктура рынка труда	6.1. Государственная служба занятости населения 6.2. Частные агентства занятости населения 6.3. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие со структурами, обеспечивающими найм	Контрольная работа

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать (ОПК-5): – особенности функционирования рынка труда; (ПК-36): – существующие подходы к обеспечению организации трудовыми ресурсами;</p> <p>Уметь (ОПК-5): – анализировать факторы, влияющие на динамику рынка труда; (ПК-36): – оценивать состояние внутреннего и внешнего рынков труда;</p> <p>Владеть (ОПК-5): – методами управления предложением рабочей силы на макро- и микроэкономическом уровнях; (ПК-36): – навыками оценки социальной и экономической эффективности мероприятий по содействию занятости.</p>	зачтено	<p>Оценка «зачтено» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в работе использует научную, учебную, методическую литературу по исследуемой проблеме; - демонстрирует знание особенностей и проблем функционирования рынка труда, способы их разрешения и подходы к обеспечению организаций трудовыми ресурсами; - провел тщательный анализ факторов, влияющих на динамику рынка труда и способен оценить его состояние; - продемонстрировал способности управления предложением рабочей силы на разных уровнях и оценки социальной и экономической эффективности мероприятий по содействию занятости; - оформил работу в соответствии с предъявляемыми требованиями; - четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.
	не зачтено	<p>Оценка «не зачтено» выставляется, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - библиография ограничена; - в работе нет должного анализа информации по исследуемой проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы; - обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме, либо не способен анализировать рынок труда и вносить предложения по управлению рынком труда; - оформление работы не соответствует требованиям.

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

Программу составил:

Грудистова Е.Г., доцент баз. кафедры МиИТ, доцент, к.э.н. _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ

от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ

от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____