

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики,
менеджмента и информационных
технологий Баркалов С.А.
«31» 08 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины

«Рынок труда»

Направление подготовки (специальность)

380303 «Управление персоналом»

Профиль (Специализация)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения очная

Автор программы, д.э.н., профессор Уварова С.С.

Программа обсуждена на заседании кафедры

«Экономики и основ предпринимательства»

«31» 08 2015 года Протокол № 1

Зав. кафедрой, д.э.н., профессор Гасилов В.В.

Воронеж 2015

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины: Целью освоения дисциплины « Рынок труда» - дать основополагающее представление об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику заработной платы, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

1.2. Задачи освоения дисциплины:

- исследование сущности рынка труда, его видов, моделей, сегментов;
- изучение особенностей формирования спроса и предложения труда;
- изучение теории и практики формирования издержек на труд;
- изучение механизма взаимодействия спроса и предложения на рынке труда;
- изучение мобильности рабочей силы как условия развития национального и мирового рынков труда, рынка труда внутри предприятия;
- исследование причин и видов дискриминации на рынке труда;
- прогнозирование рынка труда (состояния спроса и предложения труда в будущем);
- рассмотрение проблем занятости и безработицы (сущности, видов, форм, структуры, причин, типов, последствий);
- рассмотрение теории и практики поиска работы, а также политики и институтов содействия занятости трудоспособности населения.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Рынок труда», индекс БЗ.В.ОД.9 представляет собой дисциплину вариативной части профессионального цикла учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Экономическая теория», «Экономика организации», «Статистика».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Экономика и социология труда», «Экономика управления персоналом».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения дисциплины «Рынок труда» студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:

Знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-4);

Владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом (ПК-48).

В результате освоения дисциплины студент должен:

Знать:

- сущность и основные характеристики рынка труда (ПК-4);
- закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4);
- государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4);
- модели регулирования труда (ПК-4);
- особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4);
- теорию и практику поиска работы (ПК-48);
- методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).

Уметь:

- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48);
- оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4);

- применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4);
- ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48);
- ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48);
- рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).

Владеть:

- навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа (из них: 54 часа аудиторной нагрузки – 36 часов лекции, 18 часов - практических занятий; 90 часов – самостоятельной работы).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (5), включает лекционные, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Содержание дисциплины «Рынок труда» разделено на девять тематических модулей, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
Аудиторные занятия (всего)	54	54
В том числе:		

Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)		
Самостоятельная работа (всего)	90	90
В том числе:		
Курсовой проект		
Контрольная работа		
Вид промежуточной аттестации (зачет, эк-замен)	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой
Общая трудоемкость	час	144
	зач. ед.	4
		144
		4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Рынок труда: сущность и классификация.	Сущность и элементы рынка труда. Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы. Функции рынка труда и факторы его развития Критерии классификации рынка труда. Труд как фактор производства.
2	Механизм функционирования рынка труда.	Спрос на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и спрос на рабочую силу. Спрос на различные виды труда. Издержки и спрос на труд. Предложение на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и предложение труда. Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда. Теоретические модели рынка труда.
3	Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка труда.	Классическая теория занятости. Рынок труда и безработица в теории К. Маркса. Рынок труда в неоклассической теории. Кейнсианская теория занятости. Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости. Рынок труда в теории неоклассического синтеза.

4	Внутренний рынок труда предприятия.	Понятие внутреннего рынка труда предприятия (организации). Причины и факторы развития внутреннего рынка труда. Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда.
5	Современные особенности функционирования рынка труда.	Гибкость рынка труда. Мобильность и дискриминация рабочей силы. Рынок труда отдельных групп населения. Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда. Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда.
6	Занятость населения.	Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы. Структура занятости и факторы на нее влияющие. Критерии эффективной занятости. Гибкая занятость, направления и формы. Политика и институты.
7	Регулирование занятости.	Государственная политика занятости. Служба занятости населения: структура и направления деятельности.
8	Социально-экономическая сущность безработицы.	Понятие безработицы и ее виды. Измерение безработицы. Понятие естественной безработицы. Издержки безработицы. Способы минимизации безработицы. Социальная защита безработных. Теория и практика поиска работы: гарантии и риски. Издержки поиска работы.
9	Социальная защита безработных	Статус безработного и государственная социальная поддержка. Формы и методы социальной поддержки безработных. Профессиональное образование незанятого населения. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование последующих дисциплин	№ № тем данной дисциплины, необходимых для изучения последующих дисциплин
1.	Экономика и социология труда	2,3,4,5,6,7,8
2.	Экономика управления персоналом	4,5,6,7

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Все- го час.
1	Рынок труда: сущность и классификация	4	3	-	10	17
2	Механизм функционирования рынка труда	4	2	-	10	16
3	Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка труда	4	1	-	10	15
4	Внутренний рынок труда предприятия	2	3	-	10	15
5	Современные особенности функционирования рынка труда	4	1	-	10	15
6	Занятость населения	4	2	-	10	16
7	Регулирование занятости	4	2	-	10	16
8	Социально-экономическая сущность безработицы	6	3	-	10	19
9	Социальная защита безработных	4	1	-	10	15

5.4. Лабораторный практикум

Не предусмотрен учебным планом

5.5 Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий	Трудоемкость (час)
1	Рынок труда: сущность и классификация. Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы. Функции рынка труда и факторы его развития. Критерии классификации рынка труда. Труд как фактор производства.	3
2	Механизм функционирования рынка труда. Спрос на	2

	рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и спрос на рабочую силу. Предложение на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и предложение труда. Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда. Теоретические модели рынка труда.	
3.	Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка труда. Классическая теория занятости. Рынок труда и безработица в теории К. Маркса. Рынок труда в неоклассической теории. Кейнсианская теория занятости. Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости. Рынок труда в теории неоклассического синтеза.	1
4.	Внутренний рынок труда предприятия. Причины и факторы развития внутреннего рынка труда. Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда. Эффективность функционирования внутреннего рынка труда.	3
5.	Современные особенности функционирования рынка труда. Гибкость рынка труда. Мобильность и дискриминация рабочей силы. Рынок труда отдельных групп населения.	1
6	Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы. Структура занятости и факторы на нее влияющие. Критерии эффективной занятости. Гибкая занятость, направления и формы. Политика и институты.	2
7	Государственная политика занятости. Служба занятости населения: структура и направления деятельности.	2
8	Понятие безработицы и ее виды. Способы минимизации безработицы. Социальная защита безработных. Теория и практика поиска работы: гарантии и риски. Издержки поиска работы.	3
9	Социальная защита безработных. Статус безработного и государственная социальная поддержка. Профессиональное образование незанятого населения. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений.	1

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ

1. Современные модели рынка труда
2. Страновые (национальные) модели рынка труда
3. Теоретические модели рынка труда с учетом профсоюзов

4. Теоретические модели рынка труда монополии и двусторонней монополии
5. Статистические характеристики трудовых ресурсов России
6. Численность населения России и его характеристики
7. Региональные факторы развития рынка труда на примере Воронежской области
8. Отраслевые особенности рынка труда на примере строительной отрасли
9. Современный российский рынок труда
10. Кейнсианская теория занятости
11. Кривая Филлипса: предпосылки, построение, выводы
12. Монетаристские воззрения на теорию занятости
13. Рынок труда молодежи
14. Рынок труда высококвалифицированных специалистов
15. Динамика и структура занятости населения в России
16. Служба занятости населения
17. Динамика и характеристики безработицы в России
18. Теория и практика поиска работы
19. Социальная поддержка безработных в России
20. Система социального партнерства в России

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная – ПК)	Форма контроля	Семестр
1	ПК-4 Знание основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике.	Тестирование Зачет	5

2	ПК-48 Владение навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.	Тестирование Зачет	5
---	--	-----------------------	---

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

Устанавливается 3 уровня освоения компетенции:

- 1) минимальный - знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине
- 2) средний - понимание связей между теорией и практикой
- 3) высокий - знание и анализ специальной литературы по дисциплине, собственный научный подход к дисциплине

В пределах каждого уровня для всех дисциплин баллами оцениваются уровни сформированности элементов компетенции, а внутри каждого элемента - виды оценочных средств.

Общая оценка уровня освоения компетенции формируется суммированием баллов за ее элементы.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля	
		Тест	Зачет с оценкой
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	+	+

Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).	+	+
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		+

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение тестирования и решение задач на оценки «отлично».
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	организации в рабочей силе (ПК-48).		
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполнение тестирования и решение задач на оценки «хорошо».
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполнение тестирования и решение задач.
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполнение тестирования и решение задач.
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Не выполнено тестирование, не решены задачи.
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рын-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В пятом семестре результаты промежуточного контроля знаний (зачет с оценкой) оцениваются по четырехбальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «не удовлетворительно».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48);		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	отлично	Студент демонстрирует полное понимание заданий. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4);		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	хорошо	Студент демонстрирует значительное понимание заданий. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфра-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	структуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	удовлетворительно	Студент демонстрирует частичное понимание заданий. Большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены.
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы, современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	Сущность и основные характеристики рынка труда; Закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру (ПК-4); Государственную систему управления трудовыми ресурсами (ПК-4); Модели регулирования труда (ПК-4); Особенности региональных и внутрифирменных рынков труда (ПК-4); Теорию и практику поиска работы (ПК-48); Методы прогнозирования рынка труда (ПК-48).	неудовлетворительно	1. Студент демонстрирует небольшое понимание заданий. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. 2. Студент демонстрирует непонимание заданий. 3. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.
Умеет	Анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале (ПК-48); Оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя (ПК-4); Применять основные законы рынка труда в профессиональной деятельности (ПК-4); Ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда (ПК-48); Ориентировать в системе законодательства и нормативно-правовых актах, регулирующих рынок труда (ПК-48); Рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы (ПК-48).		
Владеет	Навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы,		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	современной методикой определения спроса организации в рабочей силе (ПК-48).		

7.3. Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

Текущий контроль успеваемости осуществляется на практических занятиях: в виде опроса теоретического материала и умения применять его к решению задач у доски, в виде проверки домашних заданий, в виде тестирования по отдельным темам.

Промежуточный контроль осуществляется проведением контрольных работ по отдельным разделам дисциплины, тестирования по разделам дисциплины, изученным студентом в период между аттестациями, Контрольные работы проводятся на практических занятиях в рамках самостоятельной работы под контролем преподавателя.

7.3.1. Примерная тематика РГР

Не предусмотрено учебным планом

7.3.2. Примерная тематика и содержание КР

Не предусмотрено учебным планом

7.3.3. Примерный перечень вопросов для коллоквиумов

Не предусмотрено учебным планом

7.3.4. Примерные задания для тестирования

1. Взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы) – это ...

- А. Анализ рынка труда
- Б. Механизм рынка труда
- В. Внутренний рынок труда
- Г. Модели рынка труда

2. Потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике – это...

- А. предложение
- Б. спрос
- В. точка равновесия
- Г. нет правильного ответа

3. Равновесная цена – это такая цена труда, при которой...

- А. объем спроса равен объему предложения рабочей силы
- Б. объем спроса больше объема предложения рабочей силы
- В. объем спроса меньше объема предложения рабочей силы
- Г. объем спроса и объем предложения рабочей силы равны нулю

4. Продолжите высказывание: Если заработная плата ниже равновесной цены, то ...

- А. появляется избыток рабочей силы
- Б. появляется недостаток рабочей силы
- В. может возникнуть и та и другая ситуация
- Г. нет правильного варианта

5. К какому из видов спроса относится выражение «характеризуется общим наличием и структурой рабочих мест в данной стране»

- А. Потенциальный
- Б. Удовлетворённый
- В. Неудовлетворённый
- Г. Общий

6. К какому из видов спроса относится выражение «характеризуется данными о наличии, движении и структуре свободных рабочих мест и вакантных должностей по различным признакам (секторам и отраслям экономики, профессиям и требуемой квалификации, продолжительности предлагаемой занятости, уровню предлагаемой заработной платы и т. п.).»

- А. Потенциальный
- Б. Удовлетворённый

- В. Неудовлетворённый
- Г. Общий

7. Под каким видом спроса понимается спрос с учетом возможных перспектив развития предприятий и организаций?

- А. Потенциальный
- Б. Удовлетворённый
- В. Неудовлетворённый
- Г. Общий

8. Удовлетворенный спрос – это...

- А. реализованный спрос
- Б. скрытый спрос
- В. эффективный спрос
- Г. общий спрос

9. Коэффициент эластичности спроса на труд показывает

А. на сколько процентов изменяется общий спрос на труд при увеличении потенциального спроса на 1%

Б. на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении заработной платы на 1 %

В. на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении предложения на труд

Г. на сколько процентов изменяется заработная плата в среднем на одного работника по региону при увеличении спроса на труд

10. предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю за определенную плату, на определенный временной период - это...

- А. анализ спроса рабочей силы
- Б. спрос рабочей силы
- В. механизм предложения рабочей силы
- Г. предложение рабочей силы

7.3.5 Вопросы для подготовки к зачету

1. Сущность и элементы рынка труда.

2. Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы.

Функции рынка труда и факторы его развития.

3. Критерии классификации рынка труда.

4. Труд как фактор производства

- 5.Спрос на рынке труда и определяющие его факторы.
- 6.Заработная плата и спрос на рабочую силу.
- 7.Спрос на различные виды труда. Издержки и спрос на труд.
- 8.Предложение на рынке труда и определяющие его факторы. Заработная плата и предложение труда.
- 9.Прогнозирование спроса и предложения на рынке труда.
- 10.Теоретические модели рынка труда.
- 11.Классическая теория занятости.
- 12.Рынок труда и безработица в теории К. Маркса.
- 13.Рынок труда в неоклассической теории.
- 14.Кейнсианская теория занятости.
- 15.Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости.
- 16.Рынок труда в теории неоклассического синтеза
- 17.Понятие внутреннего рынка труда предприятия (организации).
- 18.Причины и факторы развития внутреннего рынка труда.
- 19.Эффективность функционирования внутреннего рынка труда.
- 20.Гибкость рынка труда. Мобильность и дискриминация
- 21.рабочей силы.
- 22.Рынок труда отдельных групп населения. Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда.
- 23.Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда
- 24.Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы.
- 25.Структура занятости и факторы на нее влияющие.
- 26.Критерии эффективной занятости.
- 27.Гибкая занятость, направления и формы.
- 28.Государственная политика занятости.
- 29.Служба занятости населения: структура и направления деятельности
- 30.Понятие безработицы и ее виды.
- 31.Измерение безработицы.

32. Издержки безработицы. Способы минимизации безработицы.
33. Социальная защита безработных.
34. Статус безработного и государственная социальная поддержка. Формы и методы социальной поддержки безработных.
35. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений. Система социального партнерства в России

7.3.6 Вопросы для подготовки к экзамену

Не предусмотрено учебным планом

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Рынок труда: сущность и классификация	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
2	Механизм функционирования рынка труда	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
3	Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка труда	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
4	Внутренний рынок труда предприятия	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
5	Современные особенности функционирования рынка труда	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
6	Занятость населения	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
7	Регулирование занятости	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
8	Социально-экономическая сущность безработицы	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой
9	Социальная защита безработных	ПК-4; ПК-48	Тестирование Зачет с оценкой

7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

При проведении устного экзамена обучающемуся предоставляется 60 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не должен превышать двух астрономических часов. С экзамена снимается материал тех курсовых работ, которые обучающийся выполнил в течение семестра на «хорошо» и «отлично».

Зачет может проводиться по итогам текущей успеваемости и сдачи курсовой работы и (или) путем организации специального опроса, проводимого в устной и (или) письменной форме.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также вычислительной техникой.

8.ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «Рынок труда»

№ ПП	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Кол-во обучающихся, изучающих дисциплину	Автор, название, место издания, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Количество экземпляров
Основная литература				
1	Рынок труда	7	« Экономика и социология труда », под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления, 2010	10
2	Рынок труда	7	« Экономика труда », под общ. ред. А. И. Архипова, Д. Н. Карпухина, Ю. П. Кокина, 2010	20

Дополнительная литература				
1	Рынок труда	7	«Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» , Пашуто, Валерий Петрович, 2010	5
2	Рынок труда	7	«Экономика труда» - 3-е изд., перераб. и доп., Мазин, Александр Леонидович, 2010	5
3	Рынок труда	7	«Правовое регулирование предпринимательской деятельности» , Кузнецова, Лилия Николаевна, 2010	15
Электронные ресурсы				
1	Рынок труда	7	Иванова Т.Б. Рынок труда в России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванова Т.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский университет дружбы народов, 2011.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11419 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю	
2	Рынок труда	7	Крылова Е.Б. Рынок труда и миграция [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Крылова Е.Б., Корнейчук О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2012.— 136 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14527 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю	
3	Рынок труда	7	Яковенко Е.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Яковенко Е.Г., Христюлова Н.Е., Мостова В.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 319 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8598 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю	

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а так же оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

10.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Microsoft Excell – универсальный табличный процессор, включающий библиотеку из множества функций;

MS Office, Internet Explorer

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные и практические занятия проводятся в аудитории, оснащенной компьютером и мультимедийным оборудованием.

Практические занятия проводятся в компьютерном классе, где установлены статистические программы.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа занимает важное место в образовательной программе подготовки бакалавров, поэтому важно создать целостную систему организации самостоятельной работы, включающей четко сформулированные задания, разнообразные формы контроля, методические рекомендации по выполнению разных видов работ.

В ходе самостоятельной работы студент должен:

- освоить знание теоретического материала по изучаемой дисциплине;
- закрепить знания теоретического материала практическим путем;
- применить полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по направлению подготовки 380303 – Управление персоналом, квалификация (степень) «бакалавр».

Руководитель основной образовательной программы

к.т.н., доцент кафедры
управления строительством

Калинина Н.Ю.

(занимаемая должность, ученая степень и звание) (подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией факультета экономики, менеджмента и информационных технологий

«__» _____ 20__ г., протокол № __.

Председатель

д.т.н., проф.

П.Н. Курочка

(ученая степень, звание, подпись)

(инициалы, фамилия)

Эксперт

АО «РЖДстрой»

начальник финансово-
экономического управления

к.т.н. Власенко В.А.

(место работы)

(занимаемая должность)

(подпись) (инициалы, фамилия)

М П

организации

ВАРИАНТЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАСЧЕТНЫХ ЗАДАНИЙ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ИХ ВЫПОЛНЕНИЮ

УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ

Практическая работа заключается в выполнении ряда взаимосвязанных задач с использованием ЭВМ, теоретическом обосновании возможных вариантов решения и обоснованном построении выводов и формировании управленческих решений на основе анализа результатов расчета.

В составе работы выделяются следующие обязательные элементы:

1.1. Анализ регионального рынка труда на основе статистических данных.

1.2. Анализ отраслевого рынка труда на основе данных статистики.

1.3. Формирование и оценка эффективности внутреннего рынка труда строительного предприятия.

1.4. Оценка уровня занятости и безработицы в регионе, разработка мер по снижению уровня безработицы и ее социальных последствий.

Вариант задания для выполнения работы выдается преподавателем в зависимости от порядкового номера фамилии студента в журнале

1.1 Анализ регионального рынка труда на основе статистических данных

Данный раздел работы предполагает оценку динамики и структуры рынка труда региона исходя из анализа статистических данных. Раздел включает следующие подразделы:

- сбор статистической информации о рынке труда региона России;
- оценка динамики и структуры рынка труда,
- оценка факторов, влияющих на рынок труда региона,
- обоснование выводов и предложений по улучшению ситуации.

Исходные данные определяются на основе информации сайта Росстата www.gks.ru

Исходная база для определения количественных характеристик трудовых ресурсов – численность населения. В целом изучение населения может охватывать следующие направления:

- численность населения, в том числе городского и сельского;
- распределение населения по возрастным группам;
- возрастно-половая структура населения;
- естественное движение населения;
- общие коэффициенты естественного движения населения;
- браки и разводы;
- коэффициенты смертности по основным классам причин смерти;
- ожидаемая продолжительность жизни при рождении;
- миграция (прибывшие, выбывшие);
- численность вынужденных переселенцев и беженцев.

Обобщающим показателем численности населения является средняя численность населения, которая рассчитывается, как правило, за год.

Для характеристики возрастной структуры населения с точки зрения трудовых ресурсов рассчитывают ряд показателей. В частности, рассчитывают удельный вес лиц моложе трудоспособного, трудоспособного и старше трудоспособного возраста в общей численности населения.

Коэффициент трудоспособности всего населения равен отношению численности трудоспособного населения трудоспособного возраста к численности всего населения.

Коэффициент трудоспособности населения трудоспособного возраста равен отношению численности трудоспособного населения трудоспособного возраста к численности населения трудоспособного возраста.

Коэффициент демографической нагрузки пенсионерами (коэффициент пенсионной нагрузки) равен отношению численности населения старше трудоспособного возраста к численности населения трудоспособного воз-

раста. Коэффициент демографической нагрузки детьми и подростками (коэффициент нагрузки по замещению) равен отношению численности населения моложе трудоспособного возраста к численности населения трудоспособного возраста.

Коэффициент демографической нагрузки населения трудоспособного возраста (общий коэффициент демографической нагрузки) равен отношению суммы лиц моложе и старше трудоспособного возраста к численности населения этого возраста. Коэффициенты исчисляются на 1000 чел. населения. Данные показатели характеризуют возрастную структуру населения и показывают нагрузку на общество непроизводительного населения.

Возрастной состав населения может характеризоваться и с помощью таких обобщающих показателей, как средний, модальный и медианный возраст населения (отдельные категории населения).

Естественный прирост населения рассчитывается как разница числа родившихся и числа умерших. Среди общих показателей естественного движения населения выделяют следующие.

Коэффициенты рождаемости и смертности – отношение соответственно числа родившихся (живыми) и числа умерших к численности населения. Обычно исчисляются в промилле (на 1000 чел. населения).

Коэффициенты брачности и разводимости – отношение соответственно числа браков и числа разводов к численности населения. Как и коэффициенты рождаемости и смертности, они исчисляются в промилле (на 1000 чел. населения).

Помимо общих показателей естественного движения населения выделяют и частные, которые могут рассчитываться на 1000 чел. определенной возрастной, половой, профессиональной или иной группы населения.

Численность населения также изменяется под влиянием не только естественного, но и механического движения, т. е. **миграции**. Необходимо отметить, что понятия «прибывшие» и «выбывшие» характеризуют миграцию с некоторой условностью, так как одно и то же лицо может в течение года ме-

нять место постоянного жительства не один раз.

При оценке факторов рынка труда следует провести анализ факторов различного уровня.

На макроуровне действуют следующие группы факторов развития рынка труда:

1-я группа – демографические факторы (уровень рождаемости и смертности населения в целом, естественный прирост, миграционные процессы, половозрастная структура населения, режим воспроизводства, соотношение городского и сельского населения и др.);

2-я группа – экономические факторы (изменение структуры экономики, инфляционные процессы, ценовая политика, формирование потребительского рынка, уровень инвестиционной активности, внешнеэкономическая деятельность и др.);

3-я группа – социальные факторы (уровень доходов населения, включая трудовые доходы, уровень социального обеспечения и социальной защиты населения, развитие социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство), функционирование системы социального партнерства и др.);

4-я группа – организационно-технические факторы, характеризующие степень развития материально-технической базы производства, уровень организации труда, производства и управления, организация работы государственной службы занятости и негосударственных служб по трудоустройству, подготовке, переподготовке населения и т.п.;

5-я группа – национально-этнические факторы (распределение населения по национальному признаку, соотношение национальных групп и др.);

6-я группа – административно-правовые факторы (развитие законодательной базы, в том числе законов, регулирующих условия найма и увольнения, режимы труда и отдыха, занятость и миграцию, соблюдение конститу-

ционных прав и свобод граждан, степень защиты трудовых и иных прав и др.).

Второй уровень системы факторов – **региональный**. Особенности этого уровня заключаются в том, что многие из факторов, действующих на макроуровне, оказывают влияние и на формирование регионального рынка труда. Вместе с тем на этом уровне существенна роль таких факторов, как **географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, демографическая ситуация, развитие региональных комплексов** (территориально-производственных, например) и др.

1.2 Анализ отраслевого рынка труда на основе данных статистики

В данном разделе требуется провести анализ отраслевого рынка труда на примере строительной отрасли. Характеристики рынка труда определяются аналогично предыдущего задания. Раздел включает следующие подразделы:

- сбор статистической информации о рынке труда строительной отрасли;
- оценка динамики и структуры рынка труда,
- оценка факторов, влияющих на рынок труда региона,
- обоснование выводов и предложений по улучшению ситуации.

1.3 Формирование и оценка эффективности внутреннего рынка труда строительного предприятия

Раздел включает следующие подразделы:

- оценка динамики факторов формирования внутреннего рынка труда предприятия (объем работ, затраты на производство, прибыль и рентабельность и т.п.),
- оценка состояния внутреннего рынка труда предприятия,
- обоснование выводов и предложений по улучшению ситуации.

Среди основных показателей, характеризующих состояние внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним, выделяют следующие

Среднесписочная численность персонала P :

$$P = \sum P_i / D_k, \quad (1.1)$$

где $\sum P_i$ – сумма списочного числа работников на каждый i -й календарный день данного месяца; D_k – число календарных дней в данном месяце.

Удельный вес каждой категории работников dP_i :

$$dP_i = P_i / P, \quad (1.2)$$

где P_i – среднесписочная численность i -й категории; P – среднесписочная численность персонала предприятия.

Необходимо отметить, что структура кадров может определяться и анализироваться по каждому подразделению, а также рассматриваться по отдельным признакам (пол, возраст, уровень образования и квалификации, стаж и др.).

Коэффициент оборачиваемости персонала $K_{об}$:

$$K_{об} = P_{пр} + P_{выб} / P, \quad (1.3)$$

где $P_{пр}$ – численность принятых на работу; $P_{выб}$ – численность выбывших работников; P – среднесписочная численность персонала предприятия.

Коэффициент выбытия кадров $K_{вк}$:

$$K_{вк} = P_{выб} / P, \quad (1.4)$$

где $P_{выб}$ – численность выбывших работников (за определенный период); P – среднесписочная численность персонала предприятия (за опреде-

ленный период).

Коэффициент приема кадров $K_{нк}$:

$$K_{нк} = P_{пр} / P, \quad (1.5)$$

где $P_{пр}$ – численность принятых на работу (за определенный период); P – среднесписочная численность персонала предприятия (за определенный период).

Коэффициент стабильности кадров $K_{ск}$:

$$K_{ск} = P_{выб} / P + P_{пр}, \quad (1.6)$$

где P – среднесписочная численность работающих на данном предприятии в период, предшествующий отчетному; $P_{пр}$ – численность вновь принятых на работу за отчетный период; $P_{выб}$ – численность выбывших работников за отчетный период.

Коэффициент текучести кадров $K_{тк}$:

$$K_{тк} = P_{ув} / P, \quad (1.7)$$

где $P_{ув}$ – численность уволившихся по собственному желанию и уволенных за нарушения трудовой дисциплины; P – среднесписочная численность персонала предприятия.

Коэффициент замещения кадров $K_{зк}$:

$$K_{зк} = P_{пр} / P_{выб}, \quad (1.8)$$

где $P_{пр}$ – численность вновь принятых на работу за отчетный период; $P_{выб}$ – численность выбывших работников за отчетный период.

В целом к основным мероприятиям по повышению эффективности функционирования внутреннего рынка труда относят совершенствование технической, технологической, производственной и организационной структуры предприятия, повышение роли стимулирования, организации и нормирования труда, оптимизацию режимов работы и расстановки кадров и др.

1.4. Оценка уровня занятости и безработицы в регионе, разработка мер по снижению уровня безработицы и ее социальных последствий

Данный раздел работы предполагает оценку динамики и структуры занятости в стране и регионе на основе анализа статистических данных. Раздел включает следующие подразделы:

- сбор статистической информации о рынке труда региона России;
- оценка динамики и структуры занятости,
- оценка факторов, влияющих на уровень занятости и безработицы,
- обоснование выводов и предложений по улучшению ситуации.

Количественно занятость также может характеризоваться уровнем занятости, который может рассчитываться различными способами:

- 1) доля занятых в общей численности населения;
- 2) доля занятых в экономически активном населении (т. е. в общей численности занятых и безработных).

В международной практике исходным показателем для анализа занятости является уровень экономической активности населения, т. е. доля численности экономически активного населения в общей численности населения.

Занятость можно классифицировать по формам собственности и по организационно-правовым формам предприятий. Структура занятости также может рассматриваться в разрезе территорий, отраслей, профессий, квалификационных уровней, возраста, образования и др.

В целом на состав и структуру занятости населения, характер формирования и функционирования рынка труда влияют разнообразные группы факторов и условий, взаимосвязанных между собой. К ним прежде всего относятся географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, демографическая ситуация, развитие малого бизнеса и др. На состояние занятости оказывают влияние и внешнеэкономиче-

ческие связи.

Для того чтобы отслеживать безработицу, определяется ее уровень. Уровень безработицы – это отношение численности безработных к численности экономически активного населения (выражается в процентах). В целях более подробного анализа безработицы можно использовать и другие характеристики уровня безработицы:

- отношение численности безработных к численности трудовых ресурсов;
- отношение численности безработных к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте;
- отношение численности безработных к численности занятого населения.

Важная характеристика безработицы – ее продолжительность. Продолжительность безработицы определяется длительностью периода, в течение которого лицо, признанное безработным, ищет работу. Выделяют краткосрочную (до 4 месяцев), продолжительную (4–8 месяцев), длительную (8–18 месяцев), застойную (свыше 18 месяцев) безработицу.

Для анализа безработицы в регионе важное значение имеет ее средняя продолжительность, которую можно определить как среднюю арифметическую взвешенную

$$T = \sum T_i \cdot \chi_i / \sum \chi_i, \quad (4.1)$$

где T_i – время отсутствия работы в i -й группе; χ_i – численность безработных i -й группы.

Как уже отмечалось ранее, важным показателем при характеристике рынка труда является коэффициент напряженности K_n (характеризует численность граждан, ищущих работу или безработных в расчете на одну вакансию), который можно рассчитать по следующей формуле:

$$K_n = \chi_b / B, \quad (4.2)$$

где χ_b – численность граждан, ищущих работу или безработных; B – число вакансий.

Продолжением анализа форм безработицы является характеристика ее структуры, которая обычно характеризуется по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам:

- по полу с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных женщин;
- по возрасту с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;
- по социальным группам (рабочие, техническая и гуманитарная интеллигенция, служащие);
- по семейному положению с выделением многодетных и неполных семей;
- по уровню образования;
- по профессиональным, стажевым и статусным группам;
- по уровню доходов и обеспеченности;
- по наличию прошлого опыта работы и причинам незанятости;
- по причинам увольнения;
- по продолжительности;
- по ментальным группам и др.

Важным для характеристики негативных последствий безработицы является определение потерь экономики от безработицы. Во-первых, это потери, связанные с затратами на выплаты пособия по безработице и затратами на образование безработных, ставших невостребованными на рынке труда, а также затраты связанные с переподготовкой и повышением квалификации безработных граждан. Во-вторых, это потери, связанные с недопроизводством продукции и услуг. Расчет этого вида потерь (*Пб*) можно осуществить следующим образом:

$$Пб = (ВВП/Чз) Чб,$$

где *ВВП* – объем валового внутреннего продукта (средний, за период);
Чз – численность занятых (средняя, за период); *Чб* – численность безработных (средняя, за период).

УЧЕБНИКИ, УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ, КУРС ЛЕКЦИЙ, КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ, ПОДГОТОВЛЕННЫЕ РАЗРАБОТЧИКОМ УМКД

Тема 1. Рынок труда: сущность и классификация

1. Сущность и элементы рынка труда.
2. Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы.
3. Функции рынка труда и факторы его развития
4. Критерии классификации рынка труда

Сущность и элементы рынка труда

Рынок труда – это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный *механизм*, реализующий определенный комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством. Таким механизмом является модель спроса и предложения рабочей силы (труда).

Рынок труда, в узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности.

В широком смысле рынок труда – это система отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т.п.

К основным элементам рынка труда относятся субъекты рынка труда, правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда, конъюнктура, спрос и предложение, конкуренция, мобильность на рынке труда, инфраструктура рынка труда.

Экономически активное население, рабочая сила и трудовые ресурсы.

Согласно международным стандартам экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для

производства товаров и услуг.

Экономически активное население – часть населения, включающая в себя занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход, и безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней.

Экономически активное население с частью экономически неактивного населения составляют трудовые ресурсы. Данная категория утвердилась в эпоху плановой экономики и характеризует часть населения, способную (в силу психофизических и интеллектуальных качеств) производить блага и услуги.

Исходная база для определения количественных характеристик трудовых ресурсов – численность населения.

Под рабочей силой понимают физические и умственные способности к труду, которыми обладает человек и которые он использует при производстве материальных и духовных благ

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 наемными работниками;
- распределение доходов и заработной платы, установление равновесных ставок заработной платы;
- содействию решению вопросов занятости населения.

В настоящее время идет активный процесс формирования рынка труда в России. И хотя рынок труда в окончательном, развитом виде еще не сформирован, имеются все его основные элементы. Формирование российского

рынка труда происходит под воздействием большого количества разнообразных факторов, оказывающих влияние на тенденции и условия его развития. Эти факторы различаются по уровню функционирования, по своему характеру, степени и направлениям воздействия на рынок труда. Так, например, рабочая сила в России отличается чрезвычайно низкой территориальной мобильностью, порожденной многими факторами: особенностями менталитета, неразвитым рынком жилья и др. Территориальные различия в природных условиях и ресурсах, демографической базе и экономическом потенциале определяют характерные черты формирования рынка труда в том или ином регионе. Таким образом, можно выделить три уровня системы различных факторов: макроуровень, региональный и микроуровень.

Критерии классификации рынка труда

По критерию пространственной сферы рынка труда можно различать применительно к условиям Российской Федерации с ее специфическим федеративным типом построения государства и соответствующим административным делением федеральный рынок труда, рынки труда федеральных округов, субъектов Федерации, республиканские, краевые, областные, районные рынки труда, рынки труда крупнейших мегаполисов, городские и сельские рынки труда. На уровне межгосударственных отношений можно вести речь о международном рынке труда, а также о рынках труда крупных межгосударственных регионов (европейский, латиноамериканский, среднеазиатский и т.д.).

По степени государственного воздействия: контролируемый и неконтролируемый. Неконтролируемый рынок труда не охвачен услугами государственных органов трудоустройства и практически не регулируется государством.

По критерию временных параметров: текущий, перспективный, потенциальный и прогнозный рынки труда.

По уровню функционирования: внутренний и внешний рынки труда.

Внутренний рынок труда складывается в результате перемещения работников внутри самого хозяйствующего субъекта. Этот рынок формируется за счет вакансий, образовавшихся в результате а) развития производства; б) перемещения работников на новые рабочие места; в) увольнений работников по различным причинам. Перемещение работников может происходить как по горизонтали – перевод на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения квалификации), так и по вертикали – переход на другое рабочее место с повышением в должности и изменением квалификации.

Внешний рынок труда функционирует вне хозяйствующих субъектов. Он складывается в результате перемещения работников на территории страны, региона или в масштабе отрасли. Он участвует в распределении работников по сферам приложения труда, их перемещении между предприятиями, отраслями и регионами.

По уровню организации: организованный и неорганизованный рынок труда. Функционирование организованных рынков труда регулируется определенными нормативными актами.

По степени развития: совершенный и несовершенный. Рынок труда является совершенным в том случае, если: а) образует однородную совокупность; б) конкурентен; в) не персонифицирован; г) обладает прозрачностью.

По степени привлекательности: первичный и вторичный.

Первичный рынок труда характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью на режимах полного рабочего времени, высокой квалификацией и возможностью профессионального роста.

Вторичный рынок труда характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

По степени эластичности: гибкий рынок труда и жесткий рынок труда. К гибкому рынку труда можно отнести следующие положения: применение нестандартных форм занятости, использование нестандартных режимов полного рабочего времени, повышение гибкости в вопросах найма и увольнения,

развитие различных форм профессиональной подготовки и переподготовки, совершенствование процедур определения и изменения заработной платы.

По демографическим признакам различают: рынок труда мужчин, рынок труда женщин (для него характерны возможные продолжительные перерывы в работе, снижение профессиональных способностей); рынок труда молодежи (его особенность – высокая мобильность, низкий уровень квалификации); рынок труда пенсионеров и лиц предпенсионного возраста (для него характерны низкая экономическая активность, невысокая производительность труда).

По критерию социальной группы различают рынок преимущественного физического труда (рабочие); рынок преимущественного умственного труда (служащие); рынок преимущественного творческого труда (научная и художественная интеллигенция); рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели); рынок крестьянского труда (включая фермеров).

В рамках указанных социальных групп дальнейшая сегментация рынка труда может идти по уровню квалификации. Например, среди рабочих выделяют такие квалификационные группы, функционирующие на рынке труда, как высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные рабочие.

На рынке труда специалистов функционируют субрынки специалистов высшей квалификации, специалистов средней квалификации, специалистов-практиков и т.д.

Становление и формирование рынка труда сопровождается растущей сегментацией рынка труда по профессиональному признаку.

Тема 2. Механизм функционирования рынка труда

1. Спрос на рынке труда и определяющие его факторы.
2. Предложение на рынке труда и определяющие его факторы.
3. Теоретические модели рынка труда.

Спрос на рынке труда и определяющие его факторы

Проблема уровня занятости трудоспособного населения страны и, следовательно, уровня безработицы возникает и существует в неразрывной связи со спросом на рабочую силу, поступающую на рынок труда. В силу этого анализ проблемы предполагает выяснение содержания данного понятия.

Спрос на труд (рабочую силу) можно определить как количество работников, которое готов нанять работодатель в данный период за определенную ставку заработной платы. Необходимо отметить, что спрос на труда как фактор производства является производным спросом.

На рынке труда спрос – это потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике.

При росте издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительными трудовыми затратами, и уменьшается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна и они сокращают прием рабочих. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

Структура спроса на труд определяется конкретными видами трудовой деятельности, которые осуществляются в организациях в соответствии с профилем и специализацией.

Простая модель спроса на труд основана на следующих предпосылках:

- целевая функция фирмы – максимизация прибыли, т. е. предприятие стремится максимизировать свою прибыль;
- поведение фирмы описывается производственной функцией двухфакторного типа, факторы производства – это труд и капитал;
- фирма действует на конкурентном рынке благ и на конкурентном рынке труда;
- издержки фирмы на труд состоят только из заработной платы работников.

Предложение на рынке труда и определяющие его факторы

Предложение рабочей силы состоит из занятых наемных работников и

той части трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и возможностей использовать свое время. Кривая предложения труда направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т.е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

По своему экономическому содержанию предложение рабочей силы – это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю за определенную плату, на определенный временной период. Это не акт купли-продажи товара рабочая сила, а ситуация, когда наемный работник выступает лишь как потенциальный продавец товара рабочая сила, а предприниматель (фирма) как потенциальный покупатель данного товара, т.е. это ситуация предлагаемой, а не действительно покупаемой рабочей силы.

Спрос на рабочую силу формируется на уровне фирмы (на микроуровне); предложение рабочей силы выступает на уровне отрасли или совокупности отраслей (например, на уровне промышленности в целом) и даже на уровне национальной экономики. Следовательно, предложение рабочей силы дистанцируется от индивидуального (микроэкономического) уровня, явно тяготеет к общеэкономическому уровню и выступает как категория макроэкономическая.

Предложение рабочей силы начинается с индивидуума.

Теоретические модели рынка труда

Анализ спроса и предложения позволяет описать несколько моделей рынка труда. К ним относятся модель конкуренции, модель монополии, модели с учётом профсоюзов, модель двусторонней монополии.

В основе функционирования рынка труда, как и других производственных факторов, лежат те же принципы, что и в основе рынка потребительских

товаров и услуг. Анализ спроса и предложения – основной метод изучения и тех, и других. Однако функционирование рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

- 1) неотделимость права собственности на товар;
- 2) имеет место относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя);
- 3) наличие большого числа институциональных структур;
- 4) высокая степень индивидуализации сделок,
- 5) своеобразие в обмене рабочей силы;
- 6) для работника играет важную роль не денежные аспекты сделки.

Тема 3. Теоретические подходы к обоснованию динамики рынка труда

1. Классическая теория занятости.
2. Рынок труда и безработица в теории К. Маркса.
3. Рынок труда в неоклассической теории.
4. Кейнсианская теория занятости.
5. Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости.
6. Рынок труда в теории неоклассического синтеза

Классическая теория занятости

Классики утверждали, что при полной занятости невозможна ситуация, когда уровень расходов будет недостаточен для закупки продукции; кроме того, даже если уровень общих расходов недостаточен, в действие вступают такие автоматические регуляторы, как цена, заработная плата и ставка процента, вследствие чего снижение общих расходов не приводит к сокращению реального объема производства. В доказательство подобной позиции приводится закон Ж.Б. Сэя, свидетельствующий о том, что сам процесс производства товаров создает доход, в точности равный стоимости произведенных товаров. Но здесь всеми признается, что в результате действия такого фактора, как сбережения, расходы на потребление оказываются меньше, чем необходимо для закупки всей произведенной продукции, а это в свою очередь способно привести к сокращению производства, безработице и снижению дохо-

дов. Данное противоречие экономисты-классики снимают утверждением о том, что каждая сбереженная денежная единица будет инвестирована предпринимателями, кроме того, многие предприятия производят средства производства, которые затем реализуют друг другу. Поэтому для сохранения уровня расходов в условиях полной занятости большое значение имеют намерения предпринимателей об инвестировании.

Итак, по мнению классиков, рыночный механизм как идеальный и совершенный в состоянии обеспечить полную занятость населения. Следует повторить, что классики подразумевают под полной занятостью не отсутствие безработицы вообще, а такое состояние экономики, когда любой желающий может найти работу, т. е. отсутствие вынужденной безработицы. Таким образом, классическая концепция предполагает существование добровольной безработицы: какая-то часть людей добровольно отказывается от поиска работы.

Рынок труда и безработица в теории К. Маркса.

К. Маркс, исследуя рынок труда, использовал понятие «относительное перенаселение», которое создается в процессе капиталистического производства. По К. Марксу, капитализму присуще избыточное предложение труда по сравнению со спросом. Этот избыток предложения труда объясняется не естественными причинами, а экономическими, возникающими из структуры капиталистических производственных отношений, т.е. нарушениями равновесия между спросом на труд, связанными с процессами накопления и инвестирования, и предложением труда, которое определяется не только состоянием рождаемости и увеличением средней продолжительности жизни, но и гораздо более важным процессом постоянной пролетаризации масс и растущей степенью замещения живого труда машинным оборудованием или постоянным капиталом. Речь идет, как говорит К. Маркс, об относительном перенаселении. Оно названо относительным именно потому, что проистекает не из абсолютного прироста рабочего населения, а из ускоренного роста общественного капитала, позволяющего последнему недоиспользовать более

или менее значительную часть рабочих. На рынке труда постоянно увеличивается предложение новой рабочей силы, т.е. рабочая сила абсолютно возрастает. Спрос же на рабочую силу определяется стремлением капиталиста к экономически целесообразному сочетанию элементов производства. Маркс формулирует проблему следующим образом: накопление капитала, первоначально представлявшее только его количественное увеличение, начинает сопровождаться постоянным качественным изменением его строения, постоянным увеличением его части за счет переменной. Отсюда – незанятый потенциал рабочей силы, т.е. относительное перенаселение, или промышленная резервная армия труда, оказывающая давление на предложение рабочей силы. Безработица является неизбежной в условиях капиталистического рыночного хозяйства.

Рынок труда в неоклассической теории.

Представители неоклассической школы перенесли центр тяжести в исследовании общественного труда на сферу обращения и на рынок труда. Главный принцип данного направления основывается на необходимости сохранения и укрепления экономической системы на базе свободной конкуренции. Основатель неоклассической школы А.Маршалл выдвинул новые положения в теории развития рыночной экономики, которые сыграли важную роль в развитии экономической науки. Для обеспечения занятости А.Маршалл считал важным регулирование спроса и предложения. Конечный регулятор всего спроса – потребительский спрос, урегулирование рынка может осуществляться автоматически. Влияние государства и общественных институтов негативно, так как создает диспропорции в экономике.

Кейнсианская теория занятости.

Основным постулатом кейнсианства является положение о том, что в рыночной экономике не существует автоматического механизма, обеспечивающего полную занятость. Наоборот, колебания безработицы и инфляции как раз обусловлены отсутствием синхронности в процессе принятия основ-

ных экономических решений, в частности, по сбережениям и инвестициям.

Родоначальник кейнсианской школы рассматривал рынок труда как инертную, статичную систему, в которой цена рабочей силы достаточно жестко фиксирована. Наличие вынужденной безработицы обусловлено недостатком совокупного эффективного спроса, возникающего вследствие негибкости денежной платы за труд в сторону ее понижения. В результате при падении спроса сокращаются объем производства и занятость, а номинальные ставки заработной платы остаются без изменений.

Кейнс и его сторонники считали, что негибкость, неэластичность ставок зарплаты в сторону их понижения создают серьезные препятствия для достижения равновесия на рынке труда. Особую остроту приобретает эта проблема в связи с установлением государством под давлением профсоюзов минимума заработной платы. Этот норматив лишает зарплату ее гибкости и эластичности. Следовательно, рыночный механизм сам по себе не в состоянии обеспечить достижения равновесия на рынке труда. В этих условиях необходима активная политика государственного регулирования рынка труда для достижения полной занятости населения. Кейнс полагал, что государству значительно проще снижать размеры реальной заработной платы (благодаря политике умеренной инфляции), чем стремиться к снижению номинальной заработной платы.

Необходимо отметить, что трактовка проблемы занятости Кейнсом инициировала ее дальнейшую разработку в западной экономической литературе. При этом довольно часто утверждалось, что Кейнс не создал никакой самостоятельной теории занятости. Например, В. Леонтьев считал, что кейнсианская теория – это лишь частный случай классической теории занятости, связанный с предположением о неэластичности номинальной заработной платы.

Рынок труда в теории монетаризма и политика занятости.

Важным этапом в развитии дискуссии между классиками и кейнсианцами по проблеме занятости стало выдвинутое М. Фридменом положение о

существовании естественного уровня безработицы. Он представляет собой оптимальный для рыночной экономической системы резерв рабочей силы, который придает этой системе необходимую гибкость и динамизм. Достижение естественного уровня безработицы означает, что экономика находится в состоянии равновесия, а рынок труда полностью сбалансирован.

Монетаристская школа, представителями которой являются М. Фридмен, Э.Фелпс, исходит из факта жесткой структуры цен на рабочую силу и однонаправленной тенденции роста ставок реальной заработной платы определенным «нормальным» темпом. В любой момент имеется некий уровень безработицы, обладающий свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Этот уровень безработицы получил название «естественной нормы безработицы», отражающей структурные действительные характеристики рынков труда и товаров, включая рыночные несовершенства, стохастические колебания спроса и предложения, стоимость получения информации о вакантных рабочих местах и имеющейся рабочей силе, издержки мобильности и т.п. Отклонения занятости от своего «естественного» уровня могут быть только краткосрочными.

Рынок труда в теории неоклассического синтеза

В последние десятилетия многие ученые стали приходить к выводу о необходимости одновременного, взаимосвязанного использования и рыночного, и государственного регулирования. Так сформировалась школа неоклассического синтеза. Представитель данной школы, П. Самуэльсон считает, что в последнее время большинство экономистов на Западе пытаются путем эффективной кредитно-денежной и фискальной политики соединить классическую макроэкономику Смита и Маршалла с современной макроэкономикой определения уровня дохода, сочетая все здоровое в обоих подходах. Направление неоклассического синтеза отличается широтой тем исследований и их прикладным характером, глубоким изучением проблем экономического роста, анализа безработицы и методов ее регулирования, созданием теории общего экономического равновесия. Большое внимание его сторонники уделяют разработке методов

экономико-математических связей, считают, что государственное регулирование экономики имеет большее значение, чем рыночное. Вместе с тем Самуэльсон выделял ряд еще нерешенных проблем и среди них такую, как стагнация производства и занятости при одновременной ползучей инфляции цен.

Тема 4. Внутренний рынок труда предприятия

1. Понятие внутреннего рынка труда предприятия (организации).
2. Причины и факторы развития внутреннего рынка труда.
3. Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда.

Понятие внутреннего рынка труда предприятия (организации).

Внутренний рынок труда – это рынок, функционирующий в рамках крупных предприятий (фирм, корпораций, концернов). Его можно назвать также внутрифирменным рынком труда. Формально собственный рынок труда может иметь любое предприятие, где есть профсоюз, действующий в интересах трудового коллектива при решении жизненно важных для него вопросов, включая вопросы занятости и безработицы. Однако главная роль принадлежит все-таки крупным предприятиям и фирмам. Именно они выступают в качестве материальной, территориальной и организационной основы формирования и функционирования внутренних рынков труда. Следовательно, «внутренний рынок» – это понятие собирательное, так как в действительности существует не один, а множество внутренних рынков. Собственный внутренний рынок имеет каждое сравнительно крупное предприятие или фирма.

Внутренние рынки труда – это относительно обособленные рынки, замкнутые границами предприятий и фирм, в которых они функционируют. Общее для них – само содержание рынка труда как экономической категории, а именно, купля-продажа рабочей силы. Вместе с тем каждый из них автономен, имеет свою специфику, свои «правила игры», свои стандарты найма и увольнения работников, оплаты труда, профессиональной внутрифирменной подготовки работников; свои обычаи и нормы поведения, зачастую не-

писанные, но неукоснительно соблюдаемые.

Внутренний рынок труда – это система социально-трудовых отношений, связанных рамками одного предприятия (организации), внутри которой назначение заработной платы работников и их размещение определяется административными правилами и процедурами.

Причины и факторы развития внутреннего рынка труда.

Основные функции внутреннего рынка труда:

- сохранение наиболее ценной части занятых;
- обеспечение дифференцированной социальной защиты работников;
- специальная подготовка и развитие навыков работников;
- поддержание социальной стабильности коллектива.

Среди причин образования и формирования внутренних рынков труда выделяют следующие:

- специальная профессиональная подготовка, квалификация работников, которая связана с особенностями применения технологий и существующих рабочих мест;
- несовершенство информации о возможной производительности потенциального работника;
- профессиональная подготовка на рабочем месте, характеризующаяся неформальным обучением в процессе работы.

Внутренние рынки труда различных предприятий изолированы друг от друга, но вместе с тем характеризуются общими особенностями:

- 1) внутренний рынок труда имеет иерархическую структуру, в которой можно выделить ряд уровней. Процессы, характеризующие функционирование внутреннего рынка труда, показаны на рис. 1.8;
- 2) работник, как правило, сначала попадает на один из нижних уровней внутреннего рынка труда, а затем продвигается на более высокие уровни.
- 3) находящиеся на внутреннем рынке труда работники в значительной степени защищены от колебаний заработной платы и угрозы безработи-

цы.

Взаимодействие внешнего и внутреннего рынка труда.

Хотя внутренние рынки труда и формируют основу рынка труда предприятия, они не закрыты от конкуренции внешнего. В пределы большинства предприятий входит и часть внешнего рынка труда, для которого не характерно закрепление работников за каким-то определенным хозяйствующим субъектом. Контакты внешнего и внутреннего рынков труда сводятся в основном к «входным портам» – рабочим местам, на которые работодатель нанимает работников на внешнем рынке. Причем работодатель предпочитает иметь дело со знакомыми ему работниками, что особенно ярко проявляется при возникновении экстренных, хорошо оплачиваемых работ, требующих привлечения рабочей силы со стороны. Они обычно предлагаются уже привлекавшимся работникам и лишь в случае их несогласия – другим. Это тяготение взаимно. Даже занятые на сезонных и временных работах предпочитают иметь дело с известным работодателем в силу большей определенности его поведения. К тому же большое значение для этих работников имеет легкость вхождения в производственный процесс. Естественно, что в случае установления отношения найма с прежним работодателем оно будет происходить значительно проще.

Тема 5. Современные особенности функционирования рынка труда

1. Гибкость рынка труда.
2. Мобильность и дискриминация рабочей силы.
3. Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда

Гибкость рынка труда.

Для значительной части женщин и учащейся молодежи предпочтительнее быть занятой только часть рабочего дня, иметь гибкий режим труда. Поэтому новые тенденции в развитии экономики пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда, вызвали к жизни новые формы орга-

низации и оплаты труда, нестандартные формы функционирования рынка труда, что и придало ему новое качество, получившее название «гибкий рынок труда».

Гибкость – это способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий¹.

Гибкость рынка труда, будучи многоплановым понятием, затрагивает интересы всех сторон трудовых отношений и предоставляет новые возможности субъектам отношений занятости. Со стороны работодателя гибкость рынка труда в первую очередь связана со снижением расходов на найм, увольнение рабочей силы, а также на поддержание стабильности занятости и повышения эффективности деятельности предприятия. Со стороны занятых более гибкий рынок труда влечет за собой изменчивость форм и системы оплаты труда, режимов рабочего времени и форм занятости, которые способствуют оптимизации структуры их жизнедеятельности. Необходимо отметить, что гибкость рынка труда может приводить к ослаблению социальной защиты работников.

К основным направлениям гибкости рынка труда относят прежде всего реорганизацию рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, а также совершенствование процедур определения и изменения оплаты труда.

Мобильность и дискриминация рабочей силы.

Мобильность на рынке труда отражает готовность занятого и безработного населения изменять свой статус, вид занятости, работодателя, профессиональную принадлежность и место работы, в том числе и в связи с изменением места проживания. Мобильность предполагает перемещения. Выделяют большое количество видов перемещений.

1. Межпоколенные и внутрипоколенные перемещения. К первым относятся перемещения людей в межпоколенном плане, профессионально-трудовые изменения в их жизни по сравнению с родителями, у разных поколений семьи, к внутрипоколенным – профессионально-трудовые перемещения людей в течение их трудовой жизни и карьеры.

2. Организованные и неорганизованные перемещения. Организованные перемещения осуществляются с помощью органов власти, общественных организаций, предприятий.

3. Горизонтальные и вертикальные перемещения. Они различаются по критерию изменения либо неизменения статуса.

4. Внешние и внутренние перемещения; перемещения на внутреннем рынке труда либо между внешним и внутренним.

5. Индивидуальные и групповые перемещения. Совершаются одним человеком или группой.

6. Разовые и частые перемещения. Работник иногда достигает желаемых целей в труде и занятости лишь одним изменением рабочего места, а иногда он совершает несколько переходов в поиске удовлетворяющего его труда.

7. Вынужденные и добровольные перемещения. Вынужденными считаются перемещения, основанные на принудительном выборе. Основные факторы, влияющие на добровольное перемещение, – это заработная плата, возраст, образование, стаж, размер предприятия (фирмы) и др.

Перемещения могут быть без или с изменением места жительства, организации, профессии, специальности и др.

Мобильность на рынке труда связана с миграцией. Миграция – это перемещение людей в территориальном плане, в том числе и изменение места жительства. Мобильность на рынке труда выступает основой миграции, хотя миграция может происходить и по другим причинам, а смена рабочего места уже является миграционным процессом.

Среди важнейших современных социально-экономических проблем выделяют дискриминацию на рынке труда.

Дискриминация на рынке труда – неравные возможности на рынке труда группы работников, выделенных по определенному принципу и имеющих одинаковую производительность с другими работниками (групповая дискриминация), или неравные возможности отдельных работников по сравнению с работниками, имеющими аналогичные характеристики качества рабочей силы (индивидуальная дискриминация).

Современные теории мотивации как методологическая основа стимулирования труда

Исследование проблемы стимулирования производительного труда изначально связано с теорией потребностей, интересов, стимулов, обеспечением и усилением диалектической зависимости доходов работника (зарботной платы, премий, дивидендов и т.д.) от его квалификации и конечных результатов работы. Методологически важно проследить эволюцию концепций и теорий мотиваций, основанных на потребностях, чтобы взять из них все лучшее с учетом современных условий и особенностей развития страны.

К наиболее известным теориям мотивации относится иерархия потребностей человека, разработанная в 1940-х гг. А. Маслоу. Она основана на том, что работника побуждает стремление к удовлетворению своих потребностей, имеющих иерархическую структуру и которые могут быть упорядочены по мере возрастания их важности для человека. Прежде чем потребности следующего, более высокого уровня (например, в уважении или самовыражении) станут наиболее мощным фактором, определяющим поведение человека, должны быть в основном удовлетворены потребности более низкого уровня (например, физиологические, в безопасности и защищенности, социальные потребности).

Согласно теории Д. Мак Клеелланда, основанной на потребностях высших уровней, людям, особенно руководителям, присущи три потребности: власти, успеха и причастности. Потребность власти выражается как желание воздействовать на других людей. Люди с потребностью власти чаще всего энергичные, откровенные, принципиальные, смелые. Это не обязатель-

но рвущиеся к власти карьеристы в негативном, часто употребляемом значении этого слова. Удовлетворение потребности успеха связано с процессом доведения работы до успешного завершения. Люди с развитой потребностью успеха умеренно рискуют, берут на себя личную ответственность. Люди с развитой потребностью причастности стремятся к социальному общению и деловым контактам.

Во второй половине 50-х гг. Ф. Герцберг разработал модель мотивации, основанную на потребностях, согласно которой мотивация к содержательному труду (свобода в принятии решений, творчество) доминирует над гигиеническими факторами (условия работы, оплата труда, отношения с руководством, коллегами, подчиненными). По Герцбергу, это наиболее сильный реальный мотиватор, выражающий естественную потребность человека в развитии и совершенствовании. Именно стремление к удовлетворению этой потребности побуждает работника постоянно повышать производительность труда и профессиональное мастерство. Соответствующие гигиенические факторы необходимы, чтобы влиять на неудовлетворенность трудом в целом, но они не вызывают активной потребности к эффективному труду.

Рассмотренные выше содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение работника. Кроме них разработаны процессуальные теории, отводящие мотивациям несколько иную направленность. В западной литературе наиболее распространены три процессуальные теории мотивации: теория ожидания, теория справедливости и модель Портера-Лоулера.

Тема 6. Занятость населения

1. Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы.
2. Структура занятости и факторы на нее влияющие.
3. Критерии эффективной занятости.

Занятость населения: сущность, виды, принципы, формы.

Как экономическая категория занятость – это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его

включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода. С этих позиций занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда.

В соответствии с законом «О занятости населения в Российской Федерации» занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая действующему законодательству и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход).

Занятыми согласно российскому законодательству (ст. 2 закона «О занятости населения в Российской Федерации») считаются граждане, относящиеся к одной из следующих групп:

- работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ;
- зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам;
- выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, 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;
- проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального, среднего профессио-

нального и высшего профессионального образования и других образовательных учреждениях, 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 (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами;

- являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Большое значение для оценки эффективности использования рабочей силы имеет изучение состава занятых.

Полная занятость – это такое состояние общества, когда нет незанятых, желающих работать. Применительно к отдельному человеку под полной занятостью понимается работа в течение периода, равного нормальной величине рабочего времени.

Структура занятости и факторы на нее влияющие.

Занятость можно классифицировать по формам собственности и по организационно-правовым формам предприятий.

Структура занятости также может рассматриваться в разрезе территорий, отраслей, профессий, квалификационных уровней, возраста, образования и др

В целом на состав и структуру занятости населения, характер формирования и функционирования рынка труда влияют разнообразные группы факторов и условий, взаимосвязанных между собой. К ним прежде всего относятся географическое расположение, природно-климатические условия,

развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, демографическая ситуация, развитие малого бизнеса и др.

Критерии эффективной занятости.

Полная занятость возможна и при некотором отклонении существующих рабочих мест от статуса экономически целесообразных. Поэтому возникает проблема эффективной занятости. Под эффективной занятостью в условиях социально ориентированной рыночной экономики понимают занятость населения, обеспечивающую достойный доход, здоровье, рост образовательного и профессионального уровня для каждого члена общества на основе роста общественной производительности труда.

Такое определение эффективной занятости нацелено на всестороннее развитие человека и вполне приемлемо, но оно довольно широкое и его невозможно измерить с помощью одного показателя. Однако ему можно дать количественную характеристику через систему показателей.

Тема 7. Регулирование занятости

1. Государственная политика занятости.
2. Служба занятости населения: структура и направления деятельности

Государственная политика занятости.

Государственная политика занятости определяется целями и задачами, поставленными государством в данной сфере: что надо сделать, чего достичь и как это сделать, какими средствами, методами, способами. Она имеет несколько уровней: федеральный, региональный и локальный (местный).

Каждое государство определяет собственную политику в области занятости населения. Рынок труда в России находится в стадии формирования, что диктует необходимость учёта накопленного опыта зарубежных стран.

Политика занятости подразделяется на активную и пассивную.

Активная политика занятости – совокупность мер, проводимых государством, направленных на снижение уровня безработицы. Приоритетные направления такой политики: мероприятия, связанные с предупреждением (профилактикой) увольнения работников для сохранения рабочих мест, содействие в трудоустройстве, профессиональная ориентация, профессиональное обучение, подготовка, переподготовка и повышение квалификации, финансирование создания новых рабочих мест, организация общественных работ и временной занятости, развитие гибких форм занятости, квотирование рабочих мест, поддержка малого бизнеса, освобождение на определенный период от налогообложения.

Пассивная политика занятости – совокупность мер, проводимых государством, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы. Основные направления: выплата пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости, оказание иной материальной помощи, осуществление неденежных форм поддержки безработных, оформление досрочного выхода на пенсию.

В целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство осуществляет:

- разработку планов и программ социально-экономического развития, мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, развитие временной и самостоятельной занятости, поощрение применения гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест;

- правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения законных прав и интересов граждан и соответствующих государственных гарантий, дальнейшее совершенствование законодательства о занятости населения;

- разработку и реализацию федеральных и территориальных программ,

предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения;

- создание государственной службы занятости населения;

- внедрение эффективных механизмов проведения активной политики занятости населения, включая организацию и проведение специальных мероприятий по профилированию (распределению безработных граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве с учетом складывающейся ситуации на рынке труда) безработных граждан;

- оказание социальной поддержки гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

Служба занятости населения: структура и направления деятельности

Государственная служба занятости населения – была создана в апреле 1991 г. на базе ранее существовавших бюро по трудоустройству и информации населения как федеральная государственная служба на территории Российской Федерации.

С 1991 г. служба занятости населения несколько раз меняла свой статус. С 2004 г. действует Федеральная служба по труду и занятости, которая является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров. В ее функции входят:

порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

2) контроль за:

- обеспечением государственной гарантии в области занятости населения;

- приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;
- регистрацией инвалидов в качестве безработных;
- прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее;

3) регистрация:

- граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан;
- отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства, в уведомительном порядке;

4) оказание в соответствии с законодательством Российской Федерации

таких государственных услуг, как:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;

- информирование о положении на рынке труда;

- организация профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;

- психологическая поддержка, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан;

- осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

- организация проведения оплачиваемых общественных работ;

- организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;

- социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;

- содействие самозанятости населения;

- выдача работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников;
- содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
- содействие в разрешении коллективных трудовых споров;
- организация подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров.

В целом функции и задачи, права и обязанности службы занятости определены Законом о занятости населения.

Тема 8. Социально-экономическая сущность безработицы

1. Понятие безработицы и ее виды. Измерение безработицы.
2. Структура и последствия безработицы

Понятие безработицы и ее виды. Измерение безработицы.

Безработица – это сложное социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не имеет работы и заработка. Согласно определению Международной организации труда (МОТ) безработный – это человек, который не имеет работы, ищет ее и готов приступить к работе немедленно.

В зависимости от разнообразных причин и условий безработица может принимать различные формы и виды. Кратко остановимся на них.

Фрикционная безработица. К фрикционным безработным относятся лица, ищущие новое применение своим способностям вследствие неудовлетворенности своим рабочим местом. Характеризуется затратами времени на поиск нового рабочего места, носит краткосрочный характер.

Структурная безработица. Это результат несовпадения спроса и предложения на рынке труда в профессиональном, квалификационном или территориальном разрезе: либо структура рабочих мест не соответствует структуре рабочей силы, либо у работников нет навыков, которые нужны работодателю.

Надо иметь в виду определенную разницу между структурной и фрикционной безработицей. Так, «фрикционные» безработные имеют все навыки для того, чтобы трудоустроиться, тогда как «структурные» безработные нуждаются в дополнительной подготовке, переобучении либо в перемене места жительства.

Циклическая (конъюнктурная) безработица. Связана с циклическим характером развития рыночной экономики, возникает при падении совокупного спроса, в период рецессии и снижения ВВП.

Сезонная безработица. Возникает вследствие сезонного характера труда в некоторых отраслях экономики (строительство, сельское хозяйство, туризм). Прогноз показателей сезонной безработицы можно определить с большой степенью точности.

Безработица ожидания возникает вследствие больших перепадов в уровне заработной платы между отдельными фирмами преимущественно одной отрасли бизнеса. Работники в фирмах с более низкой заработной платой могут уволиться и некоторое время не работать, ожидая возможности занять вакантные места в фирмах с более высокой заработной платой.

Технологическая безработица – вынужденная незанятость, порожденная высвобождением в результате ряда объективных процессов, происходящих на производстве, – смены технологий и реорганизации, изменения структуры управления.

Безработица, связанная с затратами на рабочую силу, обусловлена слишком высоким уровнем затрат на труд, вынуждающих работодателей сокращать рабочие места.

Институциональная безработица, порожденная институтами рыночной экономики (высокие пособия по безработице, гарантированный минимум заработной платы, несовершенство налоговой системы и др.).

Скрытая безработица. Представлена излишками рабочей силы, проявляющимися в неявной форме.

Необходимо отметить, что определенный уровень безработицы являет-

ся нормальным (или оправданным) и называется естественным уровнем безработицы. Естественный уровень безработицы не является постоянным. На его изменение влияют различные факторы: структура рабочей силы, темпы экономического роста, ставки заработной платы, развитие системы социальной защиты и социальных гарантий, уровень инфляции, влияние профсоюзов и др. Кроме того, он подвергается пересмотру вследствие институциональных изменений. В среднем по развитым странам естественный уровень безработицы составляет 3-7% от ЭАН.

Для того чтобы отслеживать безработицу, определяется ее уровень. Уровень безработицы – это отношение численности безработных к численности экономически активного населения (выражается в процентах). В целях более подробного анализа безработицы можно использовать и другие характеристики уровня безработицы

Структура и последствия безработицы

Продолжением анализа форм безработицы является характеристика ее структуры, которая обычно характеризуется по следующим половозрастным, профессионально-квалификационным и социальным признакам:

- по полу с выделением наименее защищенных в социальном отношении безработных женщин;
- по возрасту с выделением молодежной безработицы и безработицы лиц предпенсионного возраста;
- по социальным группам (рабочие, техническая и гуманитарная интеллигенция, служащие);
- по семейному положению с выделением многодетных и неполных семей;
- по уровню образования;
- по профессиональным, стажевым и статусным группам;
- по уровню доходов и обеспеченности;
- по наличию прошлого опыта работы и причинам незанятости;
- по причинам увольнения;

- по продолжительности;
- по ментальным группам и др.

Исследования безработицы показывают, что в целом в обществе сложилось негативное отношение к безработице и большинство не видит в ней положительных сторон. Однако к основным позитивным моментам безработицы можно отнести следующие: способствует улучшению качественной структуры рабочей силы; повышает самооценку рабочего места и заставляет человека ценить труд; повышает дисциплину и эффективность труда; стимулирует к овладению новой профессией; воспитывает дух самостоятельности, заставляет более ответственно подходить к смене рабочего места и межличностным отношениям в коллективе.

Тема 9. Социальная защита безработных

1. Статус безработного и государственная социальная поддержка.
2. Формы и методы социальной поддержки безработных.

Статус безработного и государственная социальная поддержка.

В соответствии с законодательством (ст. 3 закона «О занятости населения в Российской Федерации») безработными признаются трудоспособные граждане которые:

- не имеют работы и заработка;
- зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- ищут работу и готовы приступить к ней.

При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации.

Безработными не могут быть признаны граждане:

- не достигшие 16-летнего возраста;

– которым в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости (часть трудовой пенсии по старости), в том числе досрочно, либо пенсия за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;

– отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности) – в случае двух отказов от получения профессиональной подготовки или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера;

– не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости, для регистрации их в качестве безработных;

– осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы, а также к наказанию в виде лишения свободы;

– представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными;

– граждане считающиеся занятыми.

Формы и методы социальной поддержки безработных.

Одним из направлений социальной защиты населения является разработка комплекса мер по социальной поддержке безработных граждан. В соответствии с Законом РФ «О занятости населения РФ» (ст. 28) государство гарантирует безработному, получившему статус безработного после регистрации его в службе занятости:

– выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного;

– выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

– возможность участия в оплачиваемых общественных работ.

В системе мер социальной защиты населения от безработицы важное место занимает установленное государством право на бесплатную профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку безработных граждан по направлению Службы занятости. Профессиональное образование незанятого населения позволяет решить следующие задачи:

1) трансформировать профессионально-квалификационный состав трудовых ресурсов в соответствии с потребностями экономики;

2) повысить конкурентоспособность конкретных работников на рынке труда;

3) сократить масштабы безработицы, особенно ее структурных и технологических составляющих.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по направлению подготовки 380303 – Управление персоналом, квалификация (степень) «бакалавр».

Руководитель основной образовательной программы

к.т.н., доцент кафедры
управления строительством

Калинина Н.Ю.

(занимаемая должность, ученая степень и звание) (подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией факультета экономики, менеджмента и информационных технологий

«1» 09 2015 г., протокол № 1

Председатель

д.т.н., проф.

П.Н. Курочка

(ученая степень, звание, подпись)

(инициалы, фамилия)

Эксперт

Воронежский ГАСУ

профессор кафедры
ОСЭУН

д.э.н., доц. Мещерякова О.К.

(место работы)

(занимаемая должность)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

