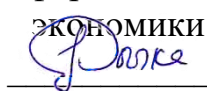


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАМЧАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КамчатГТУ»)

Факультет информационных технологий, экономики и управления

Кафедра «Экономика и менеджмент»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета
информационных технологий,
экономики и управления
 /И.А. Рычка /
«01» декабря 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«РЫНОК ТРУДА И ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»

направление подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное управление
(уровень магистратуры)

направленность (профиль):
«Государственная социальная политика»

Петропавловск-Камчатский,
2021

Рабочая программа дисциплины составлена на основании ФГОС ВО направления подготовки 38.04.04 «Государственное и муниципальное управление».

Составитель рабочей программы
доцент кафедры «Экономика и менеджмент»,
к.полит.н



А.О. Шуликов

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры «Экономика и менеджмент» 27.11.2021 г.,
протокол № 3

Зав. кафедрой «Экономика и менеджмент», к. э. н.,
доцент



Ю.С. Морозова

«27» ноября 2021 г.

1 Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины «Рынок труда и политика занятости населения» является формирование компетенций, раскрывающих представление об особенностях функционирования рынка труда на макро- и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику зарплаты, уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

Основные **задачи** курса:

- получение систематизированного представления о современных научных подходах к изучению проблем рынка труда;
- знание основных современных теорий и моделей экономики труда;
- овладение инструментами анализа эффективности политики государства на рынке труда.

2 Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование общекультурной, общепрофессиональной и профессиональной компетенций:

ПК-1 Способность собирать, обрабатывать и анализировать информацию в области государственной политики в сфере занятости, социальной защиты населения, демографической политики и принимать на этой основе управленческие решения.

ПК-3 Способность разрабатывать и применять методы оценки эффективности деятельности органов социального обслуживания населения, подведомственных организаций и утверждать экономические показатели их деятельности.

Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице.

Таблица - Планируемые результаты обучения при изучении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения обще- профессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
ПК-1	Способность собирать, обрабатывать и анализировать информацию в области государственной политики в сфере занятости, социальной защиты населения, демографической политики и принимать на этой основе управленческие решения	ИД-2 _{ПК-1} : Умеет формировать систему целевых показателей деятельности организации и ее работников в соответствии со стратегическими и тактическими задачами организации.	Знать:	3(ПК-1)1
			- экономические методы анализа и управления социально-трудовыми отношениями на локальном и региональном уровне;	3(ПК-1)2
			- основные методы регулирования рынка труда и занятости населения.	
			Уметь:	У(ПК-1)1
			- оценивать состояние социально-трудовых отношений;	
			- анализировать экономические и социальные проблемы занятости населения..	У(ПК-1)1

Код компетенции	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Код и наименование индикатора достижения обще- профессиональной компетенции	Планируемый результат обучения по дисциплине	Код показателя освоения
			Владеть: - методами анализа экономических и социальных проблем рынка труда и занятости населения.	В(ПК-1)1
ПК-3	Способность разрабатывать и применять методы оценки эффективности деятельности органов социального обслуживания населения, подведомственных организаций и утверждать экономические показатели их деятельности.	ИД-1 _{ПК-3} . знает законодательство РФ в сфере социального обслуживания и социальной защиты населения, в том числе административные регламенты и порядки предоставления социальных услуг ИД-2 _{ПК-3} . Умеет обеспечивать контроль целевого и эффективного расходования финансовых средств организации, в том числе на основе внутреннего и внешнего аудита	Знать: - цели, задачи и средства социально-экономической политики государства и их реализация в деятельности различных внешних организаций;	3(ПК-3)1
			- принципы регулирования рынка труда и занятости населения;	3(ПК-3)2
			- специфику функционирования рынка труда на современном этапе развития российского государства.	3(ПК-3)3
			Уметь: - определять перспективы развития социально-трудовых отношений,	У(ПК-3)1
			- разрабатывать меры государственного воздействия на рынок труда;	У(ПК-3)2
			- использовать методы регулирования рынка труда и занятости населения для принятия управленческих решений в этой области.	У(ПК-3)2
			Владеть: - навыками оценки влияния государственной политики на рынок труда.	В(ПК-3)1
			- методами оценки результативности государственных мер регулирования занятости и рынка труда.	В(ПК-3)2

3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Рынок труда и политика занятости населения» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений в структуре образовательной программы, ее изучение базируется на совокупности знаний экономической теории, истории экономических учений, полученных в ходе обуче-

ния по программам бакалавриата, специалитета.

Знания, умения и навыки, полученные студентами в ходе изучения дисциплины «Рынок труда и политика занятости населения», необходимы для изучения таких дисциплин, как «Экономические основы государственной и муниципальной политики», «Демографическая и миграционная политика» и др., для научно-исследовательской работы, для прохождения преддипломной практики и подготовки выпускной квалификационной работы (магистерская диссертация).

4 Содержание дисциплины

4.1 Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем	Всего часов	Аудиторные занятия	Контактная работа по видам учебных занятий			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля*	Итоговый контроль знаний по дисциплине
			Лекции	Семинары (практические занятия)	Лабораторные работы			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда	24	4	2	2		20	Опрос, тест, Дискуссия	
Тема 2. «Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики»	24	4	2	2		20	Опрос, тест, Дискуссия	
Тема 3. «Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве»	24	4	2	2		20	Опрос, тест, Дискуссия	
Тема 4. «Демографическая составляющая функционирования рынка труда»	24	4	1	3		20	Опрос, тест, Дискуссия	
Тема 5. «Механизм регулирования рынка труда»	24	4	1	3		20	Опрос, тест, Дискуссия	
Тема 6. «Регулирование социально-трудовых отношений в свете требований Международной организации труда (МОТ)»	28	3	1	2		25	Опрос, тест, Дискуссия	
Тема 7. «Внутренние рынки труда и кадровая политика фирмы»	28	3	1	2		25	Опрос, тест, Дискуссия	
зачет с оценкой	4							4
Всего	180/5	26	10	16		150		4

*ПЗ – практическое задание, РЗ – решение задач

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность, структура, механизм функционирования и особенности рынка труда

Лекция

Понятие «рынок труда», вводная характеристика основных понятий и определений: «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население», «экономически неактивное население». Воспроизводство трудовых ресурсов и формирование трудовых ресурсов в национальной экономике. Состав и статус трудовых ресурсов в России по классификации МОТ. Характеристика рынка труда. Функции рынка труда, составные части рынка труда (совокупный спрос на труд, совокупное предложение труда, удовлетворенный спрос на труд). Виды, модели и типы рынка труда. Модели рынка труда.

Основные понятия темы: труд, рынок, трудовые ресурсы, рабочая сила, экономически активное население, модель.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте определения экономическим категориям: «рынок труда», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «экономически активное население».
2. Раскройте механизм воспроизводства трудовых ресурсов.
3. Перечислите основные классификации трудовых ресурсов.
4. Охарактеризуйте функции рынка труда.
5. Назовите составные части рынка труда.
6. Перечислите виды, типы и модели рынка труда.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Структура рынка труда и ее влияние на развитие экономики.
2. Механизм функционирования рынка труда.
3. Условия трансформации рабочей силы в товар.
4. Экономические трудности, возникающие во взаимодействии факторов производства.
5. Организационно-правовые формы соединения факторов производства.
6. Соотношение понятия «экономически активное население» с понятиями «рабочая сила» и «трудовые ресурсы».

Практические задания:

Задание 1. Заполните пропущенные места правильными ответами.

1. Труд есть
2. Структура общественного труда состоит из следующих элементов:
 - 1)
 - 2)
 - 3)
 - 4)
 - 5)
 - 6)
3. Можно выделить следующие функции общественного труда:
 - 1)
 - 2)
 - 3)
 - 4)
4. Совокупность трудовых функций работника раскрывает понятие
5. задают деление труда на различные виды его.
6. Общественный труд – это работа
7. Частный труд представляет собой
8. Труд конкретный представляет собой

9. Под сложным трудом следует понимать

10. Рынок труда – это совокупность социально-трудовых отношений по поводу... Центральным отношением, выражающим сущность данной совокупности, выступает отношение...

11. Рынок труда имеет свою структуру. Структурирование рынка можно осуществлять по разным критериям. Прежде всего, следует выявить структуру рынка труда как такового по критерию наименьшего, но необходимого для его функционирования, количества компонентов. По данному критерию можно выделить следующие компоненты:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

12. Механизм рынка труда имеет также свою структуру, которая включает следующие компоненты: Взаимодействие указанных элементов получило название механизма.....

Задание 2. Покажите (схематически) взаимодействие факторов производства, формирование дохода и возмещение затрат рабочей силы и средств производства в рыночной экономике.

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]

Тема 2. «Занятость как основополагающая характеристика рынка труда и объект социальной политики»

Лекция

Социально-экономическая сущность занятости населения (полная, продуктивная, эффективная и социально полезная занятость). Вторичная занятость. Социальная защита экономически активного населения в условиях рыночной экономики. Предпосылки, сущность безработицы и статус безработного. Виды безработицы и их характеристика: фрикционная, структурная и циклическая. Уровень безработицы, показатели безработицы (общая безработица, регистрируемая или официальная безработица, численность безработных, продолжительность безработицы, коэффициент рынка труда и др.). Социально– экономические последствия безработицы, инфляция и безработица.

Основные понятия темы: занятость, социальная защита, безработица, инфляция.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте экономическую сущность занятости населения.
2. Укажите методы социальной защиты населения в условиях рыночной экономики.
3. Укажите причины безработицы в условиях рыночной экономики.
4. Укажите виды и типы безработицы.
5. Перечислите и раскройте социально-экономические последствия безработицы.
6. Охарактеризуйте взаимосвязь между инфляцией и безработицей

Практическое занятие:

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительная характеристика моделей рынков труда.
2. Особенности российской модели рынка труда.
3. Основные направления гибкой занятости и присущие им формы проявления.
4. Сегментирование рынка труда по критерию стабильности трудовых отношений.

5. Причины сегментирования рынка труда на такие сегменты как «ядро», «периферия», «безработные».
6. Скрытый рынок труда.

Практические задания:

Задание 1. Заполните пропущенные места правильными ответами.

1. Занятость – это понятие, которое имеет многоаспектное значение. Под занятостью понимают
2. Как экономическая категория, занятость представляет собой
3. Экономической функцией занятости является в целях создания материального и духовного богатства.
4. Под экономической эффективностью понимают такую занятость, которая

Задание 2. Решите задачу.

Уровень занятости трудоспособно населения в общественном хозяйстве рассчитывается как процентное отношение численности занятых профессиональным трудом к численности всего трудоспособного населения (или к трудовым ресурсам).

Рассчитайте этот уровень для прошлого года, если численность трудовых ресурсов – 84,8 млн. человек, численность занятых в экономике найдите в статистическом сборник.

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 3. Политика занятости и ее регулирование в рыночном хозяйстве

Лекция

Инфляция и ее влияние на доходы населения. Виды и организационно-экономический механизм регулирования занятости. Механизм реализации программы создания новых рабочих мест в рамках локального рынка труда. Поддержка предпринимательства и самозанятости граждан – одно из направлений регулирования рынка труда.

Основные понятия темы: инфляция, доход, программа, предпринимательство, самозанятость.

Вопросы для самоконтроля:

1. раскройте механизм влияния инфляции на доходы населения.
2. Охарактеризуйте основные методы регулирования занятости.
3. Перечислите способы поддержки со стороны государства предпринимательства и самозанятости населения.
4. Укажите основные направления формирования новых рабочих мест.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Теория занятости неокейнсианцев.
2. Взгляды на занятость основных представителей школы неоклассического синтеза.
3. Использование теорий занятости населения в практической деятельности различных государств.
4. «Теория безработицы» А. Пигу.
5. Недостатки классической теории занятости с позиции кейнсианцев.
6. Сущность эффективного спроса и фискальной политики Д. Кейнса и их значение для решения проблем занятости.

Практические задания:

Задание 1.

1. Какие из определений заработной платы принадлежат Смиту:
 - а) заработная плата – это превращенная форма стоимости и цены рабочей силы;
 - б) заработная плата – это минимум средств существования рабочего;
 - в) заработная плата – это плата за труд;
 - г) заработная плата – это цена труда.

2. Выберите факторы, не влияющие, по Рикардо, на величину номинальной заработной платы:
 - а) величина стоимости необходимых средств существования рабочего;
 - б) спрос на рабочие руки;
 - в) предложение рабочих рук;
 - г) рост населения;
 - д) падение производительности труда в сельском хозяйстве;
 - е) величина минимума средств существования рабочих.

3. Что создает конкретный труд (по К. Марксу):
 - а) предпринимательский доход;
 - б) потребительную стоимость;
 - в) переносит стоимость средств производства на готовый продукт;
 - г) прибавочную стоимость;
 - д) прибыль;
 - е) ренту;
 - ж) стоимость;
 - з) процент;
 - и) полезность.

4. Что представляет собой, по Марксу, заработная плата:
 - а) цена труда;
 - б) превращенная форма стоимости рабочей силы;
 - в) цена рабочей силы;
 - г) стоимость средств существования рабочего;
 - д) плата за труд.

5. Согласно позиции Дж. Б. Кларка "проблема труда":
 - а) реально возникла в США в конце XIX века;
 - б) надумана социалистами;
 - в) голословная;
 - г) требует научного анализа.

6. К какой безработице, по Фридмену, относится 7-процентная безработица:
 - а) к вынужденной;
 - б) к фрикционной;
 - в) к структурной;
 - г) к естественной;
 - д) к циклической.

7. Что понимает М. Фридмен под полной занятостью:
 - а) отсутствие фрикционной безработицы;
 - б) отсутствие циклической безработицы;
 - в) отсутствие праздной безработицы.

Задание 1.

Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в субъекте РФ, в котором вы проживаете. Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?

Задание 2.

Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

Задание 3.

Рассчитайте уровень безработицы в РФ в январе 2019г. Численность рабочей силы в РФ в январе 2019 г. составила 74,9 млн. человек, из них 71,2 млн. человек классифицировались как занятые экономической деятельностью.

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]

Тема 4. Демографическая составляющая функционирования рынка труда

Лекция

Динамика численности возрастного состава населения России. Воспроизводство населения. Миграция населения и ее причины. Виды миграции. Внешняя трудовая миграция. Отраслевое движение рабочей силы. Территориальное перемещение рабочей силы. Межрайонная миграция. Тенденции миграционных процессов. Влияние и учет демографических факторов в регулировании рынка труда. Трудовая мобильность.

Основные понятия темы: демография, движение населения, миграция.

Вопросы для самоконтроля:

1. Раскройте основные демографические тенденции в РФ.
2. Укажите основные виды воспроизводства населения.
3. Укажите основные причины миграции населения.
4. Раскройте основные виды миграционных процессов.
5. Раскройте сущность трудовой мобильности.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Регулирование трудовой мобильности.
2. Внешняя трудовая миграция.
3. Трудовая миграция в вашем регионе: проблемы и перспективы.
4. Способы адаптации населения к изменениям в сфере труда.
5. Причины территориального распределения рабочей силы.
6. Виды трудовой миграции.
7. Влияние спроса и предложения на отраслевую занятость.
8. Роль экономических факторов в динамике трудовой миграции.
9. Степень влияния государственных программ выплаты социальных трансфертов на территориальную мобильность.

Практическое задание:

Задание 1.

1. В динамике численности и возрастного состава населения прослеживается:
 - а) рост населения;
 - б) сокращение населения;
 - в) снижение доли населения моложе трудоспособного возраста;
 - г) омоложение населения;
 - д) старение населения.

2. Какое из утверждений не относится к объяснениям существующей взаимосвязи между возрастом и мобильностью:

- а) работники старших возрастов обладают большим специфическим человеческим капиталом и большей профессиональной подготовкой на рабочем месте;
- б) у работников старших возрастов остается меньше времени для компенсации издержек на инвестиции;
- в) и прямые и моральные издержки на переезд увеличиваются с возрастом;
- г) работники старших возрастов обладают более высоким уровнем квалификации и поэтому будут предлагать свой труд на национальном, а не на локальном рынке труда.

3. Двойственность рынка труда возникает из-за:

- а) несовершенства информации на рынке труда;
- б) существования внутренних рынков труда;
- в) неоднородности рабочих мест, вызываемой технологическими причинами;
- г) законодательных ограничений межфирменной мобильности.

4. Естественное движение населения – это

- а) Суженное воспроизводство населения – это
- б) Суммарный коэффициент рождаемости показывает
- в) Миграция населения – это

5. Численность населения отдельных регионов страны меняется в результате.....

Задание 2.

1. Согласны вы или нет с утверждением, что домохозяйства, в которых оба супруга работают, более склонны к миграции, чем те, где работает один из супругов, так как при двух работающих в семье вероятность того, что хотя бы один из них получит более привлекательную работу на новом месте, в два раза выше? Почему?

2. Согласны ли вы с тем, что поддержка свободной международной торговли означает также необходимость поддерживать неограниченную международную трудовую миграцию?

3. Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим человеческим капиталом, совершенно не мобилен?

4. Какое влияние межфирменная и территориальная мобильность могут оказать на уровень безработицы, на различные виды безработицы?

Задание 3

Обсудите следующие высказывания.

1. «Рынок труда достигает наибольшей эффективности, когда рабочая сила максимально мобильна. Поэтому государство должно стремиться к тому, чтобы устранить все ограничения мобильности на рынке труда и не допускать его сегментированности, в итоге от этого выиграют все члены общества».

2. «Развитые внутренние рынки труда с вертикальной и горизонтальной внутрифирменной мобильностью препятствуют межфирменной мобильности работников. Поэтому для устранения ограничений межфирменной мобильности необходимо ограничить внутрифирменную мобильность, и наоборот».

3. «Чем выше мобильность на рынке труда, тем больше взаимозависимость локальных рынков труда и тем быстрее происходит подстройка спроса и предложения, устанавливая одинаковую рыночную заработную плату на различных локальных рынках. Поэтому на рынках труда с высо-

кой мобильностью рабочей силы распределение заработков будет характеризоваться небольшой дифференциацией».

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 5. Механизм регулирования рынка труда

Лекция

Государственная служба занятости населения: эволюция, функции, ресурсы. Частные агентства занятости населения. Кадровые агентства: особенности, цели и задачи. Виды кадровых агентств в России. Основные этапы внешнего отбора персонала. Система отбора персонала и ее методы. Процедуры принятия решения о приеме на работу. Отношения органов государственной службы занятости с частными агентствами занятости.

Основные понятия темы: служба занятости. кадровые агентства, кадры, отбор.

Вопросы для самоконтроля:

1. Охарактеризуйте функции государственных служб занятости населения.
2. Охарактеризуйте функции частных агентств занятости населения.
3. Раскройте схему подбора и отбора персонала.
4. Охарактеризуйте взаимодействие государственных органов с агентствами занятости населения.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Исторический опыт регулирования рынка труда: Франция.
2. Исторический опыт регулирования рынка труда: США.
3. Исторический опыт регулирования рынка труда: Великобритания.
4. Исторический опыт регулирования рынка труда: Швеция.
5. Финансовые основы эффективной политики государства в сфере занятости населения.
6. Становление системы социального партнерства в России.
7. Механизм социального партнерства.
8. Правовые основы системы социального партнерства в России.
9. Профсоюзы и социальное партнерство.
10. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
11. Социально-трудовые конфликты и пути их разрешения.

Практическое задание:

Задание 1.

Вам необходимо подготовить аналитический обзор по проблеме трудоустройства молодежи города. Какие источники информации вы используете для решения этой задачи? Дополните предложенный ниже ряд и отметьте рейтинг значимости отдельных источников информации:

- а) данные переписи населения;
- б) данные паспорта города;
- в) сведения высших и средних профессиональных учебных заведений, общеобразовательных школ о выпусках и отсевах учащихся;
- г) сведения о масштабах призыва в вооруженные силы в городе;
- д) сведения о здоровье молодежи в городе;
- е) другие.

Задание 2.

Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляла 10 млн человек,

из которых на долю трудовых ресурсов приходилось 60%. Определите численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение первого года увеличилась на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году – на 0,02.

Литература: [1]; [2]; [3]; [5]; [6]

Тема 6. Регулирование социально–трудовых отношений в свете требований Международной организации труда (МОТ)

Лекция

Принципы деятельности и основные цели МОТ. Организационная структура МОТ. Направления деятельности МОТ. Международные трудовые нормы и стандарты. Конвенции и рекомендации МОТ. Международный опыт регулирования трудовых отношений в условиях глобализации мирохозяйственных связей. Концепция достойного труда и ее реализация в России.

Основные понятия темы: конвенция, стандарт, уровень жизни, доход, образование.

Вопросы для самоконтроля:

1. Укажите основные принципы деятельности и основные цели Международной организации труда.
2. Раскройте организационную структуру Международной организации труда.
3. Укажите основные направления деятельности Международной организации труда.
4. Раскройте сущность концепции Достойного труда и тенденции ее реализации в России.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите важнейшие, на ваш взгляд, предпосылки создания Международной организации труда.
2. Каковы цели и задачи Международной организации труда?
3. Сколько стран являются членами Международной организации труда?
4. С какой целью созываются региональные конференции МОТ и какие вопросы на них рассматриваются?
5. Назовите исполнительный орган Международной организации труда и его основные функции.
6. Какова организационная структура административного совета?
7. Выделите те вопросы, которым чаще всего уделяется внимание в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. Почему эти вопросы являются объектом столь пристального внимания?
8. Каким образом Международной организации труда оказывает практическую помощь отдельным странам?
9. Расскажите о научной и информационной деятельности Международной организации труда.
10. Почему, на ваш взгляд, многие страны-члены не ратифицируют конвенции Международной организации труда?
11. Предложите и обоснуйте индикаторы достойного труда. Дайте оценку реализации концепции Достойного труда в России.

Практическое задание:

Задание 1

На Международной конференции труда каждая страна – член МОТ – представлена:

- а) четырьмя делегатами от правительства;

б) двумя делегатами от правительства, одним делегатом от трудящихся и одним делегатом от предпринимателей;

в) по одному делегату от правительства, трудящихся и предпринимателей;

г) двумя делегатами от трудящихся и двумя делегатами от предпринимателей.

2. Высшим органом МОТ является:

а) административный совет;

б) Международное бюро труда;

в) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций;

г) Международная конференция труда.

3. Не является трехсторонним комитетом МОТ:

а) финансовый комитет;

б) распорядительный комитет;

в) Комитет по проверке полномочий;

г) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций.

4. Представители страны на МКТ голосуют:

а) сообща открытым голосованием;

б) тайным голосованием, независимо друг от друга;

в) тайным голосованием, но на основе общей заранее согласованной позиции;

г) процедура голосования оговаривается специально.

5. Принцип трипартизма не соблюдается в работе следующих отраслевых комитетов:

а) паритетный комитет по вопросам труда государственных служащих;

б) паритетная морская комиссия;

в) и в том, и в другом;

г) ни в том, ни в другом.

6. За время деятельности МОТ было разработано и принято:

а) менее 70 конвенций;

б) около 100 конвенций;

в) менее 150 конвенций;

г) более 170 конвенций.

7. Конвенции МОТ являются:

а) обязательными для выполнения всеми государствами-членами;

б) рекомендательными;

в) обязательными для выполнения государствами-членами, их ратифицировавшими;

г) обязательными для выполнения всеми странами мирового сообщества.

8. Советский Союз впервые вошел в МОТ:

а) в момент ее основания;

б) в 1934 г.;

в) в 1940 г.;

г) в 1954 г.

9. Чтобы быть принятой, конвенция МОТ при голосовании на МКТ должна получить:

а) более одной трети голосов;

б) половину голосов;

в) две трети голосов;

г) сто процентов голосов (консенсус).

10. Конвенция МОТ вступает в силу для ратифицировавшего ее государства:
- а) сразу после принятия;
 - б) сразу после ратификации;
 - в) по решению законодательного органа, принявшего решение о ратификации;
 - г) через 12 месяцев со дня регистрации ратификации в МОТ.

Задания 2. Можно ли согласиться с утверждением, что членство России в МОТ не приносит ей выгод, а приводит лишь к финансовым издержкам и потере ею независимости при проведении социально-экономической политики?

Обоснуйте ваш ответ.

Задание 3.

Проанализируйте одну из ратифицированных Россией конвенций МОТ (по выбору) с точки зрения реализации ее положений в нашей стране.

Литература: [1]; [2]; [6]

Тема 7. Внутренние рынки труда и кадровая политика фирмы

Лекция

Внешний и внутренний рынки труда, их взаимодействие. Причины образования внутренних рынков: инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные издержки, проблемы отбора. Внутренние рынки и внутрифирменные структуры управления персоналом. Внутрифирменные системы оплаты труда. Эффективная заработная плата как способ борьбы с уклонениями. Служебные лестницы. Внутрифирменная мобильность. Кадровая политика. Концепция управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Виды стратегий.

Основные понятия темы: трудовой потенциал, человеческий капитал, оплата труда, адаптация.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте характеристику внутреннего рынка труда.
2. Охарактеризуйте кадровую политику и её особенности в России
3. Опишите концепцию управления человеческими ресурсами.
4. назовите основные элементы стратегического управления человеческими ресурсами.
5. Укажите виды стратегий управления человеческими ресурсами.
6. Укажите методические подходы к анализу требований к работнику.
7. Опишите методику анализа и описания работ.
8. Раскройте процесс разработки должностных инструкций.

Практическое занятие

Вопросы для обсуждения:

1. Каково, на ваш взгляд, отличие между понятиями «квалификация» и «профессионализм»?
2. Назовите типы и виды ответственности работника на должности начальника отдела кадров банка.
3. В чем общие черты и отличия между личностной спецификацией, картой компетенций, профилем требований и профессиограммой?
4. Кто и как определяет основные характеристики, которым должен соответствовать работник на конкретном рабочем месте?
5. Каким образом может осуществляться операционализация параметров требований к работникам?
6. С помощью каких процедур можно определить соответствие конкретного кандидата на ва-

кантное рабочее место предъявляемым требованиям?

7. Перечислите основные разделы должностной инструкции. В каких случаях в них могут вноситься изменения и дополнения?

8. Сформулируйте основные требования, которым должен соответствовать специалист по управлению человеческими ресурсами.

9. Как, на ваш взгляд, могут повлиять сдвиги в половозрастной структуре работников (например, повышение удельного веса молодых работников) на взаимосвязь между уровнями требований, предъявляемых работодателями к работникам и работниками – к работе?

10. Почему, по вашему мнению, в настоящее время, несмотря на безработицу, перед многими работодателями стоит проблема дефицита кадров высокой квалификации?

Практическое задание:

Задание 1

1. Для какого типа организации неприемлем метод оценки «шкала графического рейтинга»:

- а) крупный размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
- б) средний размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
- в) малый размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
- г) малый размер, низкая сложность работы, высокая стабильность?

2. В каком из представленных типов организаций применим метод оценки «тест на результативность»:

- а) крупный размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
- б) средний размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
- в) малый размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
- г) средний размер, средняя сложность работы, средняя стабильность.

3. К нетрадиционным методам оценки относятся:

- а) метод заданного распределения;
- б) метод стандартных оценок;
- в) метод «360° - аттестация»;
- г) сравнительный метод.

4. К традиционным методам оценки относятся:

- а) метод «центров оценки потенциала»;
- б) метод «360 - аттестация»;
- в) методы профессионального психологического тестирования;
- г) метод оценочной анкеты.

5. Деление методов оценки на традиционные и нетрадиционные обусловлено:

- а) частотой применения в отдельных организациях;
- б) ориентацией на достигнутые результаты или на потенциал;
- в) степенью распространенности в различных фирмах, странах;
- г) временем появления (изобретения) того или иного метода.

6. Графическое представление степени проявления операционализированных параметров требований к работнику – это:

- а) карта компетенций;
- б) квалификационная карта;
- в) профиль требований;
- г) личностная спецификация.

7. Прямые методы оценки не могут учитывать:

- а) степень достижения поставленных целей;
- б) результат труда в денежном выражении;
- в) деловые и личные качества работника;
- г) уровень выполнения норм.

8. Методы, при которых оценка работника осуществляется раздельно по нескольким видам требований, называются:

- а) аналитическими;
- б) суммарными;
- в) традиционными;
- г) косвенными.

9. В характеристику конкретной рабочей системы не включается:

- а) производственный процесс;
- б) предметы труда;
- в) результаты труда;
- г) название организации.

10. Инструментом для определения степени профессиональной пригодности работника к данному виду труда является:

- а) должностная инструкция;
- б) профессиограмма;
- в) карта компетенций;
- г) личностная спецификация.

Задание 2

Разработайте личностную спецификацию для должности доцента ВУЗа. Осуществите операционализацию параметров выделенных вами качеств.

Задание 3

С помощью одного или нескольких известных вам методов (каких именно?) проведите оценку уровня успешности усвоения данной темы каждым участником семинара и вами лично. Обоснуйте выбор того или иного метода.

Литература: [1]; [4]; [6]

5 Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся

В целом внеаудиторная самостоятельная работа обучающегося при изучении курса включает в себя следующие виды работ:

- проработка (изучение) материалов лекций;
- чтение и проработка рекомендованной основной и дополнительной литературы;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение домашних заданий (тестовых и расчетно-графических заданий);
- подготовка к текущему и итоговому (промежуточная аттестация) контролю знаний по дисциплине (экзамен).

Основная доля самостоятельной работы студентов приходится на проработку рекомендованной литературы с целью освоения теоретического курса, подготовку к практическим (семинарским) занятиям, тематика которых полностью охватывает содержание курса. Самостоятельная работа по подготовке к семинарским занятиям предполагает умение работать с первичной информацией.

6 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Рынок труда и политика занятости населения» представлен в приложении к рабочей программе дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (дифференцированный зачет)

1. Социально-экономические последствия безработицы: пути минимизации.
2. Формирование спроса и предложения на рынке труда.
3. Трудовая миграция. Регулирование миграционных потоков.
4. Социальная политика на рынке труда.
5. Мобильность на рынке труда.
6. Регулирование рынка труда.
7. Инфраструктура рынка труда.
8. Качество рабочей силы.
9. Механизмы и методы регулирования рынка труда.
10. Проблемы согласования спроса и предложения на региональном рынке труда.
11. Дискриминация на рынке труда.
12. Функционирование рынка труда: институциональный аспект
13. Профессионально-квалификационная мобильность рабочей силы.
14. Человеческий капитал как фактор дифференциации заработной платы
15. Безработица: сравнительный анализ методов и показателей измерения.
16. Деятельность профсоюзов на рынке труда.
17. Активная политика на рынке труда: направления и механизмы реализации
18. Пассивная политика занятости на рынке труда.
19. Эффективность государственного регулирования рынка труда.
20. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда.
21. Социальное партнерство на рынке труда: зарубежный и отечественный опыт.
22. Спрос и предложение высококвалифицированной рабочей силы на региональном рынке труда.
23. Деятельность профсоюзов на рынке труда.
24. Социальное партнерство как метод регулирования противоречий на рынке труда.
25. Механизм функционирования рынка труда.
26. Сегментация рынка труда.
27. Государственное регулирование рынка труда.
28. Международная миграция рабочей силы.
29. Система социального партнерства.
30. Конвенции и деятельность МОТ.
31. Внутрифирменный рынок труда.

7 Рекомендуемая литература

7.1 Основная литература

7.1 Основная литература

1. Кязимов, К. Г. Рынок труда и занятость населения : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 214 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15521-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508084>
2. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489173>

7.2 Дополнительная литература

3. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490705>
4. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488852>
5. Поварич, И. П. Рынок труда : учебное пособие / И. П. Поварич, М. Д. Поварич, Т. А. Кузнецова. — Кемерово : КемГУ, 2019. — 291 с. — ISBN 978-5-8353-2395-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/135224> — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Латышева, Н. А. Рынок труда и проблемы занятости : учебно-методическое пособие / Н. А. Латышева. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 53 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/173745>

8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Российское образование. Федеральный портал: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.edu.ru>
2. Электронно-библиотечная система «eLibrary»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система «Буквоед»: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://91.189.237.198:8778/poisk2.aspx>
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru/>
5. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>
6. Официальный сайт Министерства финансов РФ: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.minfin.ru>
7. Официальный сайт Федеральной налоговой службы: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.nalog.ru>

9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания данной дисциплины предполагает чтение лекций, проведение практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций по отдельным

(наиболее сложным) специфическим проблемам дисциплины. Предусмотрена самостоятельная работа студентов, а также прохождение аттестационных испытаний промежуточной аттестации (зачет).

Лекции посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов: основным понятиям; теориям. В ходе лекций студентам следует подготовить конспекты лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

Целью проведения практических занятий является закрепление знаний студентов, полученных ими в ходе изучения дисциплины на лекциях и самостоятельно. Практические занятия проводятся, главным образом, в форме выполнения расчетно-графических заданий; на них обсуждаются вопросы по теме, разбираются конкретные задачи, направленные на формирование и закрепление навыков расчета статистических показателей; проводится тестирование, проводятся опросы. Для подготовки к опросам студенты выполняют проработку рабочей программы, ориентируясь на вопросы для обсуждения, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины; конспектирование источников; работу с конспектом лекций; подготовку ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы.

При изучении дисциплины используются интерактивные методы обучения, такие как:

1. Лекция:

–проблемная лекция, предполагающая изложение материала через проблемность вопросов, задач или ситуаций. При этом процесс познания происходит в научном поиске, диалоге и сотрудничестве с преподавателем в процессе анализа и сравнения точек зрения;

–лекция-визуализация - подача материала осуществляется средствами технических средств обучения с кратким комментированием демонстрируемых визуальных материалов (презентаций).

10 Курсовой проект (работа)

Выполнение курсового проекта (работы) не предусмотрено учебным планом.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем

11.1 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

- электронные образовательные ресурсы, представленные в п. 8 рабочей программы;
- использование слайд-презентаций;
- изучение нормативных документов на официальном сайте федерального органа исполнительной власти, проработка документов;
- интерактивное общение с обучающимися и консультирование посредством электронной почты и ЭИОС.

11.2 Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса

При освоении дисциплины используется лицензионное программное обеспечение:

- текстовый редактор Microsoft Word;
- пакет Microsoft Office
- электронные таблицы Microsoft Excel;
- презентационный редактор Microsoft Power Point.

11.3 Перечень информационно-справочных систем

- справочно-правовая система Консультант-плюс <http://www.consultant.ru/online>

–справочно-правовая система Гарант <http://www.garant.ru/online>

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины

–для проведения занятий лекционного типа, практических (семинарских) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации учебная аудитория № 7-419 с комплектом учебной мебели на 36 посадочных места;

–для самостоятельной работы обучающихся – аудитория № 305, оборудованная 5 рабочими станциями с доступом к сети «Интернет» и в электронную информационно-образовательную среду организации, и комплектом учебной мебели на 32 посадочных места;

–для самостоятельной работы обучающихся – аудитория № 517, 8 рабочих мест, компьютер для преподавателя, набор мебели ученической на 12 посадочных мест, стенды, справочно-информационные материалы;

–доска аудиторная;

–мультимедийное оборудование (ноутбук, проектор, экран);

–комплекты расчетно-графических заданий по темам курса (15 экз.);

–комплекты тестов по темам курса (15 экз.)