

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кафедра «Коммерции и организации экономической деятельности»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.01.02 Экономика трудовых ресурсов

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль образовательной программы Управление персоналом организации

Форма обучения очная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций	3
1.1 Лекция № 1 Рабочая сила и персонал	
1.2 Лекция № 2 Трудовые и человеческие ресурсы	
1.3 Лекция № 3 Качество рабочей силы	
1.4 Лекция № 4 Рынок труда и трудовые ресурсы общества	
1.5 Лекция № 5 Занятость и безработица	
1.6 Лекция № 6 Безработица как элемент рынка труда	
1.7 Лекция № 7 Роль государства на рынке труда	
1.8 Лекция № 8 Экономическое поведение организации на рынке труда	
2. Методические указания по проведению семинарских занятий	29
2.1 Семинарское занятие № С-1 Рабочая сила и персонал	
2.2 Семинарское занятие № С-2 Трудовые и человеческие ресурсы	
2.3 Семинарское занятие № С-3 Качество рабочей силы	
2.4 Семинарское занятие № С-4 Рынок труда и трудовые ресурсы общества	
2.5 Семинарское занятие № С-5 Занятость и безработица	
2.6 Семинарское занятие № С-6 Безработица как элемент рынка труда	
2.7 Семинарское занятие № С-7 Роль государства на рынке труда	
2.8 Семинарское занятие № С-8 Экономическое поведение организации на рынке труда	

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция №1 (2 часа).

Тема: «Рабочая сила и персонал»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Определение рабочей силы и связанных с ней понятий
2. Рабочая сила как товар
3. Воспроизводство рабочей силы
4. Персонал как источник труда организации. Структура персонала.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1. Определение рабочей силы и связанных с ней понятий

При описании процесса труда в зарубежной и отечественной литературе используется немало терминов, отражающих роль человека в трудовом процессе: "рабочая сила", "человеческий фактор", "трудовые ресурсы", "человеческие ресурсы", "трудовой потенциал", "интеллектуальный потенциал", "человеческий потенциал", "человеческий капитал" (рис. 3.1 и табл. 3.1). Разные авторы по-разному трактуют соотношение и взаимосвязь между этими понятиями, да и сами они не всегда трактуются однозначно. Правда, это не относится к рабочей силе, означающей способности человека к труду, его трудовые возможности.

В начале XX в. люди в процессе труда стали рассматриваться как специфический вид ресурсов, потребляемых общественным производством, а их способность к труду выражалась в основных категориях: на микроуровне – "рабочая сила" и на макроуровне – "трудовые ресурсы".

Обе понимались как совокупность физических и умственных способностей, используемых индивидуумом в процессе производства материальных благ и услуг.

Рабочая сила – это совокупность интеллектуальных, духовных и физических способностей человека к труду, которые приводятся в действие всякий раз для осуществления какого-либо конкретного трудового процесса (трудовой деятельности).

В рамках неоклассической теории под "рабочей силой" понимается не способность к труду, а категории населения, т.е. человеческие ресурсы для труда.

С точки зрения марксистской теории "рабочая сила – это способность к труду", а ресурс "труд", по мнению сторонников ресурсного подхода, – физические и духовные способности, которые могут принять участие в процессе труда, или вклад рабочей силы в производственную деятельность как в физическом, так и в умственном плане. Даже при первом приближении видно, что жесткого различия в содержании трактовок нет. Иными словами, это спор о терминах скорее в лингвистическом плане, чем в содержательном. Соединение рабочей силы со средствами производства осуществляется в следующих формах:

- прямое принуждение к труду, связанное с периодами рабовладельческих и феодальных способов производства. Физическое принуждение, вплоть до убийства, было главным "стимулом к труду";

- наем работодателем работника, когда последний отделен от средств производства (не является собственником средств производства). Осуществляется купля-продажа рабочей силы (способностей к труду работника) на определенный период по ценам, складывающимся на рынке труда. Эта форма возникает, когда работник становится юридически свободным человеком;
- прямое и непосредственное соединение рабочей силы со средствами производства, когда работник является собственником средств производства. Эта форма преобладает в фермерских хозяйствах, акционерных обществах, на предприятиях социалистических форм организации (государственных, колхозно-кооперативных).

Таким образом, товарность рабочей силы формируют юридическая свобода собственника рабочей силы и его отчуждение от средств производства. Причиной товарности рабочей силы является существование собственности на способности к труду и такой категории, как капитал.

2. Рабочая сила как товар

Промышленники, используя деньги как капитал, сначала покупают на них два товара – рабочую силу и средства производства. С помощью последних они организуют процесс производства новых товаров, которые потом реализуют по цене, превышающей авансированные деньги.

Промышленный капитал базируется на том, что товаром становится сама рабочая сила человека. «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем, писал К. Маркс, – совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»[1].

Способностью к труду человек обладает при любом способе производства, но только при капитализме рабочая сила становится товаром. Для того, чтобы рабочая сила могла стать товаром, должны были появиться следующие условия:

- 1) владелец рабочей силы должен быть юридически свободным лицом, чтобы по своему усмотрению распоряжаться своей рабочей силой;
- 2) работник должен быть отчужден от средств производства, а также средств существования.

В этом случае, чтобы выжить, владелец рабочей силы вынужден продавать свою рабочую силу капиталисту.

В историческом плане при наличии людей, готовых вложить деньги в производство, процесс предоставления рабочему личной свободы и лишения его средств производства и существования называется первоначальным накоплением капитала.

Возникновение промышленного предпринимательства привело к формированию двух противоположных классов: капиталистов и пролетариев.

Как всякий товар, рабочая сила наемных рабочих обладает двумя свойствами: ценой (стоимостью) и полезностью (потребительной стоимостью). Рабочая сила – это товар, который нельзя отделить от его носите-

ля – рабочего. Произвести рабочую силу – значит восстановить способности рабочего к труду, а

для этого нужны средства существования. Поэтому стоимость рабочей силы и определяется стоимостью тех жизненных благ, которые необходимы для поддержания жизни рабочего и сохранения его работоспособности.

Стоимость рабочей силы включает, прежде всего, стоимость средств существования, необходимых для удовлетворения физиологических потребностей человека (питание, одежда, жилье и т. д.) Этим определяется нижняя минимальная граница стоимости рабочей силы.

Кроме того, у рабочих имеются социально-культурные потребности, уровень которых определяется исторически сложившимися условиями жизни рабочих. Стоимость всех благ, необходимых для удовлетворения физиологических и социально-культурных потребностей человека, определяет верхнюю или максимальную границу стоимости рабочей силы.

На рынке труда стоимость рабочей силы принимает форму заработной платы. Заработная плата – это цена рабочей силы, денежное выражение ее стоимости. Она зависит не только от стоимости рабочей силы, но и от конъюнктуры рынка и состояния экономики.

Стоимость рабочей силы не может быть одинаковой для всех стран, времен и народов, ибо размер необходимых потребностей и способы их удовлетворения зависят от конкретно-исторических условий, от того, с какими привычками и жизненными условиями сформировался класс рабочих в той или иной стране.

Как и всякий товар, рабочая сила, помимо стоимости, имеет и потребительную стоимость. Последняя заключается в способности товара удовлетворять ту или иную потребность покупателя. Всякая потребительная стоимость реализуется в процессе потребления. Потребление рабочей силы есть процесс труда, в ходе которого создается продукт и прибавочная стоимость. Полезное свойство товара рабочая сила для капиталиста заключается в том, что она в процессе производства создает новую стоимость, которая по своей величине может превышать стоимость самой рабочей силы. Разницу между вновь созданной стоимостью и стоимостью самой рабочей силы присваивает себе капиталист в качестве прибавочной стоимости. Прибавочная стоимость есть стоимость, создаваемая трудом наемных рабочих сверх стоимости их рабочей силы и безвозмездно присваиваемая капиталистами. Именно ради этого капиталист и покупает рабочую силу.

3. Воспроизводство рабочей силы

Воспроизводство рабочей силы – это непрерывное восстановление и поддержание физических и умственных способностей человека, постоянное возобновление и повышение его профессионально-квалификационного и образовательного уровня.

Воспроизводство рабочей силы выступает составной частью процесса общественного воспроизводства, включающего в себя воспроизводство общественного продукта и экономических отношений. Суть воспроизводства экономических отношений состоит в том, что работник входит в процесс воспроизводства наемной рабочей силой и выходит из него наемной рабочей силой. Другими словами, он не становится собственником средств производства, а продолжает и в последующих циклах воспроизводства продавать свои способности к труду, свою рабочую силу. Еще одна особенность воспроизводства рабочей силы состоит в следующем: в отличие от всех остальных товаров она не может полностью нормально воспроизводиться только на основе частного дохода, получаемого от продажи фактора труда.

4. Персонал как источник труда организации. Структура персонала

Понятие "экономически активное население" введено в терминологию международной статистики труда с 1996 г. Под экономически активным понимается часть населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. В

связи с такой трактовкой был выработан экономический подход, отождествляющий трудовую активность с занятостью. Рассмотрение трудовой активности с позиций занятости, в том числе желания быть занятым в общественном производстве, может быть продуктивным при изучении поведения безработного. Однако такой подход не учитывает качественное состояние субъекта, включенного в процесс труда. Следует различать экономическую активность и трудовую активность как понятия и научные категории.

Экономически активное население – это совокупность лиц, потенциально способная участвовать в производстве материальных благ, торговле, оказании услуг и создании потребительских стоимостей, т.е. это та часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг с целью получения дохода (иначе – рабочая сила).

По классификации МОТ и с учетом национальных особенностей России население старше определенного минимального возраста (в России – 16 лет), установленного для учета экономически активного населения, подразделяется на три взаимоисключающие категории: занятые, безработные и вне рабочей силы.

Занятые и безработные составляют рабочую силу или население, активное в данный период, которое характеризует число лиц, образующее предложение рабочей силы в данный момент. Третья категория (лица вне рабочей силы) включает остаточные группы лиц, которые не имеют работы, не ищут и не готовы работать, в том числе лиц моложе трудоспособного возраста, т.е. эта группа представляет население, которое в данный момент экономически неактивно. Эту взаимосвязь можно представить так:

Население = Рабочая сила + Лица вис рабочей силы;

Рабочая сила = Занятые + Безработные.

1. 2 Лекция №2 (2 часа).

Тема: «Трудовые и человеческие ресурсы»

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Трудовые ресурсы и их структура
2. Воспроизводство трудовых ресурсов
3. Баланс рабочих мест и трудовых ресурсов
4. Взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы»
5. Человеческие ресурсы как источник обеспечения производства

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1. Трудовые ресурсы и их структура

Трудовые ресурсы страны - это трудоспособная часть населения страны, обладающая физическими и интеллектуальными возможностями для производства материальных благ и услуг. К трудовым ресурсам относятся граждане как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться

Необходимые для осуществления трудовой деятельности физические и интеллектуальные качества человека зависят от возраста, который выступает определенным критерием, позволяющим выделить из всего населения трудовые ресурсы.

В настоящее время в России в соответствии с трудовым законодательством нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии, - 54 года для женщин и 59 лет для мужчин. Для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная граница ниже на 5-10 лет. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми и вредными условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.). Во многих развитых странах верхняя граница трудоспособного возраста составляет 64 года. В России же повышение верхней границы ограничено невысокой средней продолжительностью жизни мужчин - до 59 лет. Однако многие из "льготных пенсионеров" продолжают трудиться на прежнем месте работы или на другой работе и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие пенсионеры исключаются из их состава.

2. Воспроизводство трудовых ресурсов

Важнейшим условием развития экономики страны является воспроизводство трудовых ресурсов как части воспроизводства населения. Различают три типа воспроизводства населения:

- расширенное воспроизводство (W_r), характеризующееся превышением числа рождений над числом смертей;
- простое воспроизводство (W_p), когда число рождений и смертей равно, а численность населения стабильна;
- суженное воспроизводство (I_p), означающее сокращение численности населения вследствие превышения смертности над рождаемостью.

Развитие воспроизводственного потенциала претерпевает циклическую последовательность воспроизводственных стадий. Уделяя особое внимание процессу воспроизводства населения как части воспроизводства трудовых ресурсов, государство, так сказать, инвестирует средства общества в общественное развитие.

Со второй половины 1980-х гг. демографическая ситуация в России характеризуется следующими явлениями и процессами:

- крайне низкая рождаемость;
- относительно высокий уровень смертности населения;
- естественная убыль и депопуляция (абсолютное уменьшение численности) населения;
- сверхсмертность мужчин в рабочем возрасте;
- относительно низкие показатели продолжительности жизни населения (по сравнению с развитыми странами) и очень большая их разница у женщин и мужчин;
- старение населения и трудовых ресурсов.

3. Баланс рабочих мест и трудовых ресурсов

Вследствие возросшей открытости национальной экономики на современном этапе возникают специфические вопросы как в развитии вещественных факторов производства, так и в развитии трудовых ресурсов. Влияние осуществляется через воздействие на структуру национального производства, она изменяется, и стране "достаются" доходные или не доходные отрасли и их блоки, а значит, качественные или некачественные рабочие места. Указанные причины действуют таким образом, что могут либо провоцировать, либо смягчать явления на рынке труда. Например, вследствие развития процессов международной миграции рабочей силы для страны, поставляющей эмигрантов, возникают количественные и качественные ограничения трудовых ресурсов, поскольку уезжают прежде всего молодые, трудоспособные. Еще более тяжелые последствия возникают при "утечке мозгов" – страна теряет самую качественную часть кадрового потенциала. Принимая иммигрантов, страна, напротив, снимает часть ограничений по количеству и качеству трудовых ресурсов, но возникают проблемы и ограничения, связанные с функционированием социальной сферы (жилье, образование, здравоохранение, культурная и социальная адаптация и т.д.). Действия по стимулированию реэмиграции также требуют финансовых затрат и организационных усилий. Неотработанное, неразвитое законодательство по включению в мировой рынок труда создает для жителей страны серьезные ограничения, связанные с поражением в правах при найме, социальной защите при эмиграции и иммиграции.

Привлечение иностранных инвестиций создает рабочие места, но при этом могут меняться характеристики рабочих мест, что снимает часть ограничений социально-трудовой сферы, связанных с количественным и качественным дисбалансом рабочей силы и рабочих мест. В то же время деятельность ТНК по переманиванию работников может обострять региональные и отраслевые дисбалансы на рынке труда, т.е. провоцировать различные ограничения.

Под балансом рабочих мест и трудовых ресурсов понимается система показателей, характеризующая соотношение среднегодового количества рабочих мест и трудовых ресурсов по всем видам занятости, разрабатываемая в территориальном и отраслевом разрезах.

4. Взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы»

Категория "трудовые ресурсы" должным образом корреспондируется с категорией "человеческие ресурсы", поскольку обе они отражают различные черты совокупного работника.

Работник организации – это особый фактор производства, который в силу того, что речь идет о людях, которыми невозможно манипулировать как неодушевленными предметами, нельзя приравнять к другим факторам. Отношения людей в процессе работы несут в себе не только проблемы обыденной жизни, но и набор проецируемых на нее (работу) стремлений и ожиданий, преломленных через проблематику личного самоопределения. К специфическим характеристикам работника, которые необходимо учитывать, активизируя данный фактор, можно отнести следующие:

- работники наделены интеллектом, их реакция осмысленна, а значит, процесс взаимодействия между ними и организацией является двусторонним;
- трудовая жизнь работников довольно длительна – 30–40 лет, соответственно, трудовые отношения могут носить долговременный характер;

- работники в организацию приходят с определенными целями и ожидают от нее помощи в реализации этих целей;
- работники могут наращивать свой потенциал и повышать свою компетентность;
- работники социально и интеллектуально неоднородны;
- работники должны чувствовать себя значительными и нужными людьми в организации, иметь уважение на работе.

Кроме того, исследователями установлено, что новый сотрудник в 80-90% случаев принимает решение – остаться в компании или нет и с какой отдачей работать – в первый день своего пребывания в компании.

На начальных этапах развития наук о труде преобладал технократический подход и основное внимание уделялось методам повышения производительности физического труда. При этом не учитывалось, что сотрудники имеют собственные цели, потребности, определенные интересы, склонность к творчеству, т.е. человек в процессе трудовой деятельности рассматривался как придаток производства.

Поскольку "рабочая сила" и "трудовые ресурсы" не что иное, как совокупность физических и умственных способностей людей, они не могут ставить собственных целей, иметь потребности, преследовать определенные интересы, проявлять творческую инициативу.

5. Человеческие ресурсы как источник обеспечения производства

Другим понятием, отражающим переосмысление роли и места человека на производстве в эпоху НТР, являются человеческие ресурсы.

Экономические ресурсы – это источники, средства обеспечения производства. Сюда можно отнести и человека, ибо без человека производство невозможно по определению. О каких бы роботизированных системах ни шла речь, они изначально – результат умственных и физических усилий людей.

С точки зрения экономической теории человек, конечно, не может являться ресурсом (даже если вести речь о рабовладении и феодализме), и в экономической теории не говорится о том, что сам владелец труда может быть ресурсом. Хотя и зарубежные (Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит), и российские исследователи подчеркивают, что трудовые услуги неотделимы от работников и продаются только трудовые услуги, а не сам работник, который в отличие от других видов ресурсов способен оказывать активное или пассивное влияние на условия найма и труда. Он свободен в принятии решений – работать или нет, где работать и как работать. Однако все это относительно: при отсутствии реальной возможности перемещаться по стране и между странами в поисках приемлемой работы и оплаты труда человек вынужден наниматься на тех условиях, которые ему диктует работодатель; невыход на работу при отсутствии других источников доходов приводит к деградации или к гибели человека; борьба за условия труда оборачивается увольнениями.

1. 3 Лекция №3 (2 часа).

Тема: «Качество рабочей силы»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала

2. Характеристики рабочей силы
3. Источники развития качества рабочей силы
4. Подходы к определению корпоративной компетенции

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала

Исследование качества рабочей силы наиболее тесно связано с теорией человеческого капитала. В России вопросами измерения качества рабочей силы занимались уже в 1920-е гг. С. Г. Струмилин и В. М. Иоффе. Струмилин, сопоставляя зарплату рабочих и производительность труда с образованием, пришел к выводу, что год школьного образования дает большую прибавку квалификации, чем год заводской выучки. В работах В. М. Иоффе объяснены причины затруднений непосредственного измерения труда работников и их квалификации, особенно при сложном труде¹.

Дальнейшее развитие идеи Струмилина получили в работах других исследователей – В. А. Жамина, Г. А. Егизаряна и др. В частности, В. А. Жамин предложил свою формулу для оценки рентабельности образования.

Последняя четверть XX в. прошла в мире под знаком глобальных изменений в производстве, науке, технике, технологии, социальной практике. Развитые страны мира вступили на инновационную стадию развития, в них формируется постиндустриальное общество, но при этом развитые страны испытывают дефицит в качественной рабочей силе, о чем свидетельствует рост структурной безработицы. В России, продолжающей испытывать кризис смены социально-экономической системы, такой дефицит – лишь одна из многих, но взаимосвязанных проблем повышения эффективности использования живого труда.

В 1990-е гг. соотношение источников экономического роста было таково:

- за счет повышения уровня обученности работников и роста качества рабочей силы – обеспечивалось 2,1%;
- за счет роста населения – 0,4%;
- за счет увеличения капитала – 0,5%.

Эти данные свидетельствуют, что качество человеческих ресурсов уже в те годы определяли конкурентные преимущества и обеспечивали перспективы развития отдельных фирм, национальных экономик и мирового хозяйства в целом.

Переход к рыночным отношениям в результате распада СССР сопровождался кризисом во всех сферах жизнедеятельности человека, повлек за собой ряд негативных последствий, что не могло не отразиться на качестве рабочей силы, которое, в свою очередь, изменилось не в лучшую сторону. Это выразилось в эффекте "самоорганизации" человеческого капитала на постсоветском пространстве, когда пошел процесс деквалификации кадров – естественно, прежде всего в секторе ВПК, где и было сосредоточено наукоемкое и высокотехнологичное производство. Такой процесс опасен, поскольку научная и технологическая культура сохраняется и приумножается только тогда, когда находится в постоянном "тренинге". В СССР сектор ВПК при всей его закрытости, нерыночности, затратности тем не менее обеспечивал необходимый научный и технологический "тренинг", выступая школой подготовки

высококвалифицированных кадров.

2. Характеристики рабочей силы

Базовыми качественными характеристиками рабочей силы являются медико-биологические характеристики и интеллектуальные свойства, так как они заданы изначально, от природы. На их основе формируются способности человека к различным видам деятельности и в итоге качество рабочей силы.

Базовые характеристики оказывают влияние как друг на друга, так и на другие элементы качества рабочей силы. Интеллектуальные свойства, данные от природы, с течением времени претерпевают изменения. Это в некоторой степени обусловлено состоянием здоровья и возрастом человека. Медико-биологические характеристики, интеллектуальные свойства определяют возможности реализации рабочей силы в трудовом процессе и являются определяющими для развития профессионально-квалификационных характеристик рабочей силы. От этих групп характеристик рабочей силы зависит и такая составляющая, как мотивационная. Оставаясь относительно пассивными, базовые характеристики определяют потенциальное качество рабочей силы.

Направленность личности (мотивационная сфера) напрямую определяет возможности развития профессионально квалификационных характеристик рабочей силы: исходя из структуры мотивов и своих возможностей, определяемых базовыми характеристиками, индивидум принимает решение о дальнейшем совершенствовании этих характеристик.

Профессионально-квалификационные характеристики рабочей силы также могут оказывать влияние на другие группы качественных характеристик рабочей силы. Так, с одной стороны, реализуясь в процессе труда, профессионально-квалификационные характеристики меняются, что может отражаться на базовых характеристиках (например, развитие силы и ловкости может сказаться на здоровье, постоянное повышение квалификации развивает интеллектуальные свойства и т.д.). С другой стороны, основой изменения профессионально-квалификационных характеристик являются потребности человека, которые, преломляясь через систему мотивов, оказывают влияние на направление этого изменения. В процессе изменения профессионально-квалификационных характеристик потребности, лежащие в их основе, могут быть удовлетворены и на первый план выйти потребности совершенно иного уровня, что, соответственно, влечет за собой изменение мотивационной сферы.

3. Источники развития качества рабочей силы

Под источниками развития качества рабочей силы следует понимать всю совокупность ее внутренних противоречий. Сюда относятся противоречия между мотивационной структурой и квалификацией, квалификацией и интеллектуальной составляющей качества рабочей силы и т.д.

Источником развития качества рабочей силы являются противоречия между такими его элементами, как мотивационная и профессионально-квалификационная составляющие. Базовые качественные характеристики играют посредническую роль, усиливая или ослабевая скорость разрешения противоречий и скорость изменений в этих составляющих. Движение противоречия связано с внутренними изменениями от максимума до минимума в объектах этого противоречия.

Минимумом и максимумом для такого компонента, как мотивационная составляющая, является значимость ведущего мотива (находящегося в ядре мотивационной структуры). При достижении его минимального значения будет осуществляться смена типа мотивации. Для профессионально-квалификационной составляющей максимальное и минимальное значения будут соответствовать уровню и количеству знаний, навыков, умений, профессионального

мастерства. Для объяснения механизма движения противоречий необходимо выявить ведущую и ведомую стороны, скорости изменения сторон.

Ведущей стороной, предопределяющей изменение другой стороны, является мотивационная составляющая. Изменение профессионально-квалификационной составляющей есть результат реализации определенного трудового поведения, основой которого, в свою очередь, является высшая форма реализации потребности (мотив) как предрасположенность человека действовать определенным образом. Это разные стадии процесса детерминации трудового поведения.

4. Подходы к определению корпоративной компетенции

Когда в организации сложились ясные представления о функциональных обязанностях, квалификационных требованиях и необходимых компетенциях сотрудников на различных должностях (от первого лица сверху вниз), становится возможным эффективный отбор новых и оценка действующих сотрудников.

Сегодня можно выделить как минимум три подхода к определению данного понятия.

Первый подход (автор – Г. Каннак, Франция) определяет корпоративную компетенцию как "рациональное сочетание знаний и способностей, рассматриваемых на небольшом промежутке времени, которыми обладают работники данной организации".

В рамках данного подхода акцент делается на развитие индивидуальных компетенций работников, которые автор рассматривает как трехфакторную модель, основными переменными которой являются:

- знания – результаты образования личности;
- навыки – результаты опыта работы и обучения;
- способы общения – умение общаться с людьми и работать в группе.

Для того чтобы развить корпоративную компетенцию в рамках первого подхода, требуется прежде всего обучать персонал, используя различные курсы повышения квалификации, тренинги и деловые игры, при этом каждый работник, если он достаточно хорошо развит, может подобрать вид тренинга, коммуникативного или личностного, подходящий именно ему.

Второй подход основывается на утверждении, что корпоративная компетенция включает в себя помимо личных возможностей и способностей работников организации все социальные процессы, имеющие место в организации. Речь идет о корпоративной культуре, философии управления, внутреннем климате организации.

Основным инструментом создания корпоративной компетенции в рамках второго подхода является организационное развитие.

Третий подход определяет корпоративную компетенцию как характерную особенность компании, определяющую ее успех. Для того чтобы развивать корпоративную компетенцию, требуется постоянное наращивание конкурентных преимуществ компании (особо эффективное сочетание ресурсов), которыми конкуренты не располагают.

1. 4 Лекция №4 (2 часа).

Тема: «Рынок труда и трудовые ресурсы общества»

1.4.1 Вопросы лекции:

1. Рынок труда и его роли в системе рыночной экономики
2. Спрос и предложение на рынке труда.
3. Виды рынка труда и их характеристика.
4. Модели рынка труда.

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1. Рынок труда и его роли в системе рыночной экономики

Экономическая теория при исследовании общества человека берет за основу важные принципы о человеке, который является одновременно и производителем, и потребителем экономических ресурсов. Человек не только производит технику и технологию, но и определяет их методов использования. Новые товары производства, в свою очередь, обновляют и труд.

Практика истории человечества показала, что самый лучший интерес человека к труду, точнее, его стремление, осуществляется только на рынке, а именно на рынке труда. Рынок труда – это, в первую очередь, спрос и предложение на рабочую силу. Конечно, это очень необычный, можно сказать, особый рынок. При регулировании рабочей силы ее можно считать как противоположный метод административно-командному методу. Свободный труд – это основа выгодной экономики.

Рынку труда характерно собирать строго, отбирать безжалостно больше способных и деловых рабочих. Он не щадит ленивых, слабых и не способных трудиться. Рынок труда обеспечивает полную оценку рабочей силы, является причиной ее продвижения, динамики, энергичности. На рынке работает закон о спросе и предложении на рабочую силу, он определяет оплату на труд. Здесь встречаются продавцы и покупатели рабочей силы. Рабочие которые предлагают свою рабочую силу, трудоспособность являются продавцами. Коллективы рынка и бизнесмены являются покупателями рабочей силы. Одним словом, признание рынка труда значительно меняет способ соединения социально-экономической природы рабочей силы с ее оборудованием производства. Сейчас, в нашем обществе, можно сказать, что научный скандал о природном товаре рабочей силы закончился. При условии действия рынка труда рабочая сила превратилась на товар, а соединять ее с оборудованием производства научным способом – осуществляется при купле-продаже.

Существуют две стороны структуры производительности труда: рабочая сила или трудоспособность и потребительская сила или потребительская способность. Труд – услуга рабочей силы, а потребление – услуга потребительской силы. От этого рождается в человеке формирование трудоспособности, в том числе и потребительской способности.

В настоящее время на рынке труда происходит полная динамика рабочей силы, ее качественный и количественный состав всегда меняется. Эти ситуации выявляют изменение спроса на рабочую силу, то есть расширение производства, его развитие, системные изменения требуют высококвалифицированных специалистов-рабочих.

2. Спрос и предложение на рынке труда

На рынке труда объектом купли-продажи является специфический товар — рабочая сила (труд). Предприниматель покупает не самого человека, а его рабочую силу, его способность трудиться. Рабочая сила — совокупность физических и духовных способностей человека к труду. Рабочая сила как товар имеет ряд особенностей. Во-первых, именно рабочая сила создает новую стоимость, заключенную в произведенном товаре. Все прочие факторы производства лишь переносят свою стоимость на производимый товар и являются составной частью издержек его производства. Во-вторых, труд, в отличие от других товаров, невозможно хранить. Как уже отмечалось, для большинства домохозяйств заработная плата является основным источником существования. Если работник не реализовал свои способности к труду, он будет лишен средств, необходимых ему для поддержания жизнедеятельности и развития личности. Кроме того, если человек длительное время не работает по своей специальности, то происходит определенная деквалификация — снижается уровень квалификации труда или вообще утрачиваются необходимые навыки в профессии. В-третьих, производительность труда может сильно варьировать в зависимости от того, насколько эффективно работодатели организуют трудовой процесс. Производительность труда показывает, какое количество продукции производится в единицу времени. Применение новейшей техники и технологии способствует росту производительности труда работников.

Рынок труда — совокупность экономических отношений по поводу купли-продажи рабочей силы. Рынок труда — сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу. Однако рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, является рынком особого рода и имеет ряд существенных отличий от других рынков.

3. Виды рынка труда и их характеристика.

Существуют различные виды труда, все их многообразие классифицируют по следующим критериям: по содержанию труда, по характеру труда, по результатам труда, по методам привлечения людей к труду.

В зависимости от содержания труда различают следующие его виды:

- 1) умственный и физический труд;
- 2) простой и сложный труд. Простой труд — это труд работника, не имеющего профессиональной подготовки и квалификации. Сложный труд — это труд квалифицированного работника, обладающего определенной профессией;
- 3) функциональный и профессиональный труд. Функциональный труд характеризуется определенным набором трудовых функций, характерных для конкретного вида трудовой деятельности. Профессиональный труд является конкретизацией функционального труда, образующий широкую профессиональную структуру;
- 4) репродуктивный и творческий труд. Репродуктивный труд отличается стандартностью воспроизводимых трудовых функций, его результат заранее известен и не несет в себе ничего нового. Творческий труд свойственен не каждому работнику, он обусловлен как уровнем образования и квалификации работника, так и способностью к новациям.

В зависимости от характера труда различают:

- 1) конкретный и абстрактный труд. Конкретный труд — это труд конкретного работника преобразующего предмет природы с целью придания ему определенной полезности и

создающий потребительную стоимость. Абстрактный труд – это соизмеримый конкретный труд, он абстрагируется от качественной разнородности различных функциональных видов труда, и создает стоимость товара;

2) индивидуальный и коллективный труд. Индивидуальный труд – это труд отдельно взятого работника либо самостоятельного производителя. Коллективный труд – это труд коллектива, подразделения предприятия, он характеризует форму кооперации труда работников;

3) частный и общественный труд. Частный труд всегда является частью общественного труда, поскольку носит общественный характер и его результаты приравниваются друг к другу по стоимости;

4) наемный труд и самонаем. Наемный труд имеет место тогда, когда человек нанимается по трудовому договору к собственнику средств производства выполнять определенный набор трудовых функций в обмен на заработную плату. Самонаем предполагает ситуацию, когда сам собственник средств производства создает для себя рабочее место.

4. Модели рынка труда.

Модели рынка труда могут быть различными. В зависимости от степени конкуренции на рынке труда выделяют модель чисто конкурентного рынка, модель монополии, модель с учетом действия профсоюзов, двусторонней монополии.

Чисто конкурентный рынок характеризуется следующими чертами: большое число фирм конкурируют друг с другом при найме конкретного вида труда; многочисленные квалифицированные рабочие, имеющие одинаковую квалификацию, независимо друг от друга предлагают данный вид услуг труд; ни фирмы, ни рабочие не осуществляют контроль над рыночной ставкой заработной платы.

Модель монополии т. е. монополии одного покупателя отражает ситуацию, когда наниматель обладает монополистической силой покупать (нанимать).

Модель рынка труда с учетом действия профсоюзов т. е. на рынке труда профсоюзы представляют интересы работников и от их имени ведут переговоры с нанимателями.

Модель двусторонней монополии характерна для условий монополистического рынка, на котором действуют сильные отраслевые профсоюзы. Другими словами, при объединении монополистической модели и модели с учетом действий профсоюзов имеет место двусторонняя монополия. Профсоюз является монополистическим продавцом труда и контролирует предложение труда и может оказать влияние на ставки заработной платы. Он противостоит монополистическому нанимателю труда, который тоже может воздействовать на заработную плату путем изменения занятости.

Американская модель рынка труда основывается на поддержании конкурентного состояния экономики, недопущении ее высокой централизации, поощряется активная роль предпринимателей, жизненная установка работников на индивидуальный успех, на зарабатывания денег. Для американской политики занятости характерна ориентация на высокую территориальную мобильность работников между предприятиями, на законченную профессиональную подготовку в учебных заведениях, на признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене фирмы, на стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму. Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными

договорами с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности. Организация профсоюзов строится по профессиональному признаку. Страхование по безработице осуществляется на федерально-штатной основе. Предприятия и работники выплачивают взносы отдельно в фонды страхования по безработице штатов и в Федеральный фонд.

Японская модель. Отличительной чертой японской модели рынка труда является «система пожизненного найма», предусматривающая гарантии на весь срок трудовой деятельности работников. Эти гарантии результат сложившейся практики отношений между наемными работниками и предпринимателями, собственниками капитала. Они законодательно не оформлены, но поддерживаются профсоюзами. Для японской модели характерно патерналистическое отношение руководителей компаний к персоналу, внимание к непроизводственной стороне жизни работников и заинтересованность последних ко всем аспектам деятельности предприятия.

Шведская модель основывается на активной политике занятости, проводимой государством. Государство уделяет большое внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку, созданию рабочих мест в государственном секторе и в частных компаниях путем субсидирования. Политика в области занятости тесно увязана с общими экономическими мерами, в частности, с ограничительной налоговой политикой, «политикой солидарности» в заработной плате, поддержкой слабых групп населения, отраслей и регионов.

1. 5 Лекция №5 (2 часа).

Тема: «Занятость и безработица»

1.5.1 Вопросы лекции:

1. Занятость
2. Безработица

1.5.2 Краткое содержание вопросов:

1. Занятость

Учет населения по видам общественно полезной деятельности позволяет различать следующие виды занятости:

1) продуктивную - имеет место в сферах общественного материального производства; приносит работникам трудовой доход; исключает скрытую безработицу лиц, формально занятых, но ничего не производящих (излишнюю численность работников);

2) полезную - распространяется на все социально-значимые виды занятости трудоспособных граждан, включая очную учебу, службу в армии, воспитание детей, ведение домашнего и личного подсобного хозяйства, уход за больными членами семьи, престарелыми гражданами, общественную и религиозную деятельность;

3) рациональную - отражает соотношение продуктивной занятости с другими видами полезной занятости или пропорции распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности, включая пропорции распределения

трудового потенциала по видам занятий, отраслям, секторам экономики;

4) полную - при ней все желающие работать при сложившемся (доминирующем) уровне реальной заработной платы имеют работу; по другой оценке, полная занятость имеет место, если удовлетворение спроса всех желающих на рабочие места происходит при условии экономической целесообразности предлагаемых рабочих мест. Применительно к отдельному человеку полная занятость - это работа в течение нормальной продолжительности рабочего дня (недели), установленной законодательно (в Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего дня составляет восемь часов в день или 40 часов в неделю). Достижение полной занятости невозможно обеспечить с помощью одного рыночного механизма, необходимо постоянное регулирование этого процесса со стороны государства и общества в первую очередь в сфере образования, науки, здравоохранения, экологической и национальной безопасности, функционирования так называемых естественных монополий (железные дороги, энергетические и трубопроводные сети);

5) эффективную - это занятость населения, обеспечивающая достойный доход, рост образовательного и профессионального уровней трудоспособных граждан на основе роста общественной производительности труда и сохраняющая здоровье занятых. По другой оценке эффективная занятость - это целесообразная, продуктивная, общественно-полезная, рациональная занятость, удовлетворяющая общественные и личные потребности. При этом решающее значение для любого общества имеет продуктивная занятость, которая, во-первых, определяет экономический потенциал страны; во-вторых, формирует уровень и качество жизни населения; в-третьих, является важнейшей составляющей полной и эффективной занятости - ключевой задачи социально-экономической политики государства.

2. Безработица

Безработица сегодня прочно вошла в социально-экономическую жизнь России. Сегодня безработица является объективным фактором социально-экономической реальности, элементом общественного воспроизводства. Она оказывает существенное и неоднозначное влияние на социально-экономическую ситуацию в стране.

Как экономическое явление безработица - это независящее от воли работника приостановление трудовой деятельности на длительный срок по причине невозможности трудоустройства, как правило, вследствие расторжения трудового соглашения между лицом наемного труда и нанимателем.

Содержание безработицы состоит в том, что для определенной части экономически активного населения сложилась ситуация полного отсутствия работы в определенный момент времени. Для отдельного человека безработица проявляется в том, что человек вопреки своему желанию не может найти работу, которая обеспечит ему необходимый доход. Таким образом, безработица - это объективный фактор экономической жизни, появление которой стало возможным только с появлением института наемного труда.

Основные причины безработицы:

1) Автоматизация производства – т.е. внедрение современных информационных технологий.

Еще основатель кибернетики Н. Винер писал в конце 1940-х гг.: «Совершенно очевидно, что внедрение авто-матических машин вызовет безработицу, по сравнению с

которой современный спад производства и даже кризис 30-х годов покажутся приятной шуткой».

Ранее новые технологии затрагивали сравнительно небольшие сектора экономики. Внедрение современных информационных технологий охватывает практически все отрасли, как в секторе производства, так и в сфере обслуживания, и лишает людей работы. Процессы автоматизации затрагивают и высоко квалифицированный труд.

Все это приводит к тому, что привычные виды работ замещаются новыми. Как следствие этого, сложившийся стереотип - «одна работа на всю жизнь» - отходит в прошлое, и не только для работников физического труда.

- 2) Проводимая государством политика занятости населения.
- 3) Система и организация деятельности служб занятости.
- 4) Практика выплат и размеры пособий по безработице.
- 5) Уровень жизни населения страны.
- 6) Качество рабочей силы.
- 7) Условия быта и труда работающих граждан.

1. 6 Лекция №6 (2 часа).

Тема: «Безработица как элемент рынка труда»

1.6.1 Вопросы лекции:

1. Понятие о безработице. Естественная и вынужденная безработица. Связь безработицы со стадиями экономического цикла. Безработица и инфляция.
2. Скрытая безработица и дефицит трудовых ресурсов как черты плановой экономики. Резервная армия труда как атрибут рыночной экономики.
3. Экономические и юридические признаки безработного в России.
4. Пути минимизации безработицы.

1.6.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие о безработице. Естественная и вынужденная безработица. Связь безработицы со стадиями экономического цикла. Безработица и инфляция

Безработица - это превышение предложения труда над спросом на труд. Взаимодействие спроса на труд с предложением определяет уровень занятости. Равновесие на рынке труда достигается в том случае, когда спрос на труд равен предложению труда.

Причины безработицы:

- научно-технический прогресс;
- рост эффективности производства;
- изменение отраслевой структуры экономики;
- сокращение производства.

Все население страны подразделяется по степени трудовой активности на экономически активное и экономически неактивное.

Экономически неактивное население - население, которое не входит в состав рабочей силы:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения (включая дневную аспирантуру и докторантуру);
- лица, получающие пенсии;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками и т. д.;
- отчаявшиеся найти работу, т. е. лица, которые прекратили поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- лица, содержащиеся в ИТУ (исправительно-трудовых учреждениях);
- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

Экономически активное население- это часть трудоспособных граждан, которая предлагает свою рабочую силу для производства товаров и услуг.

Уровень экономически активного населения- это доля экономически активного населения в его общей численности.

$УЭа = Эа / Н \times 100 \%$, где УЭа - уровень экономически активного населения;

Эа - численность экономически активного населения;

Н - численность населения

Экономически активное население подразделяется на занятых и безработных.

Занятые- это лица 16 лет и старше, которые:

1)работают по найму за вознаграждение (на условиях полного и неполного рабочего времени);

2)трудятся без оплаты на семейных предприятиях.

Безработные- это лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

1)не имели работы (доходного занятия);

2)занимались поиском работы, т. е. обращались в государственные, коммерческие службы занятости;

3)были готовы приступить к работе.

Уровень безработицы- это удельный вес числа безработных в численности экономически активного населения.

$Уб = Эа - З / Эа \times 100 \%$, где

Уб - уровень безработицы;

Эа - экономически активное население; З - занятые

2. Скрытая безработица и дефицит трудовых ресурсов как черты плановой экономики. Резервная армия труда как атрибут рыночной экономики.

Скрытая безработица - характерна для отечественной экономики. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, компания не увольняет работников, а переводит их либо на сокращенный режим рабочего времени (неполная рабочая неделя или рабочий день), либо отправляют в вынужденные неоплаченные отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми.

3. Экономические и юридические признаки безработного в России.

К безработным относят лиц в возрасте 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- а) не имели работы и заработка;

- б) зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;
- в) занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- г) были готовы приступить к работе;
- д) проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Для отнесения лица к категории "безработный" необходимо одновременное наличие у него четырех первых условий.

Порядок и условия признания граждан безработными

1. 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 (далее - организации) в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Порядок регистрации безработных граждан определяется Правительством Российской Федерации.

2. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Решение о признании инвалида безработным принимается органами службы занятости в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

4. Пути минимизации безработицы

Пути снижения безработицы, государственная политика занятости. Последствия безработицы негативны для развития экономики любой страны и непосредственно самого человека. Поэтому разрабатываются следующие законодательные и

экономические меры по ограничению безработицы: политика государства по стимулированию роста занятости увеличению числа рабочих мест через использование таких рычагов, как льготное налогообложение, льготное кредитование, компенсация в той или иной мере инвестиций на прирост новых рабочих мест или убытков от их сохранения и т.д.; стимулирование самозанятости населения, особенно женщин; расширение форм, сфер и условий профессиональной подготовки работников; разрешение трудовой эмиграции; активное применение в государственном и негосударственном секторах экономики гибких форм занятости и др. В целях увеличения занятости населения совершенствуется нормативная база по содействию безработным в организации предпринимательской деятельности. Многообразие типов безработицы делает задачу ее сокращения чрезвычайно сложной. Поскольку единого способа борьбы с безработицей не существует.

Уровень фрикционной безработицы может быть снижен за счет: улучшения информационного рынка труда. В нашей стране эту функцию выполняет бюро занятости населения. Они собирают у работодателей информацию о существующих вакансиях и сообщают ее безработным.

Наиболее трудно бороться с циклической безработицей. Для решения такой задачи наиболее эффективными являются следующие меры: Создание условий для роста спроса на товары. Так как спрос на рынке труда – производный и зависит от ситуации на рынках товаров и услуг, то занятость возрастает, а безработица упадет в том случае, если товарные рынки предъявят больший спрос и для его удовлетворения надо будет нанять дополнительных работников. Список программ сокращения безработицы большой, но важно понимать, что все эти программы не могут полностью ликвидировать или существенно сократить циклическую безработицу. Такой результат достигается лишь при общем улучшении экономической ситуации в стране.

Что же должно предпринимать государство, чтобы проблема безработицы не стояла перед нами так остро? Прежде всего, политика занятости, вырабатываемая государством, должна иметь предупреждающий характер и включать комплекс мер государственного регулирования, предотвращающих рост безработицы.

- перераспределение имеющегося спроса на труд путем стимулирования перехода предприятий на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю и т.п.;
- бюджетное субсидирование дополнительной рабочей силы на действующих предприятиях;
- развитие служб переподготовки кадров и повышение квалификации;
- предоставление рабочих мест, не ориентированных на получение прибыли, а связанных с работой в интересах общества (работа в области охраны окружающей среды и т.п.)
- иностранные инвестиции.

В отношении безработицы государство располагает тремя видами политики: социальной, макроэкономической и в сфере занятости. Функция социальной политики состоит в оказании помощи безработным с целью поддержания их жизненного уровня. Макроэкономическая политика предполагает использование денежно-кредитных и бюджетно-налоговых мер для сокращения безработицы.

1. 7 Лекция №7 (2 часа).

Тема: «Роль государства на рынке труда»

1.7.1 Вопросы лекции:

1. Регулирование занятости и государственная политика в этой области

2. Роль Международной организации труда при проведении государственной политики занятости

3. Политика занятости в России: сущность, функции

4. Методы государственного обеспечения занятости

1.7.2 Краткое содержание вопросов:

1.Регулирование занятости и государственная политика в этой области

Вследствие многообразия внутренних регуляторов рынка рабочей силы, а также в силу социальной важности его эффективного функционирования рынок труда нуждается в квалифицированном регулировании. Представляется, что создание такой действенной системы регулирования в сфере занятости является одной из основных социальных задач проводимых в России реформ.

Большую роль в обеспечении занятости играет государство.

Можно выделить четыре основных направления государственного регулирования рынка труда.

программа по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест в государственном секторе.

программы, направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы.

программы содействия найму рабочей силы.

правительство принимает программы по социальному страхованию безработицы, т. е. выделяет средства на пособия по безработице

Цели государственного регулирования рынка труда:

обеспечение полной занятости, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении «естественного уровня безработицы», определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;

создание «гибкого рынка труда», способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность. Эта «гибкость», по сравнению с традиционным рынком труда, проявляется в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Каждый желающий трудиться должен найти на таком рынке рабочее место, отвечающее его потребностям.

Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

активной — создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;

пассивной — поддержка безработных путем выплаты пособий.

2.Роль Международной организации труда при проведении государственной политики занятости

При проведении государственной политики занятости все большее значение приобретают конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ). Разрабатываются различные конвенции в области труда и его оплаты на основе применения современных правил и подходов. Международная организация труда

(МОТ) была создана в 1919 г. с целью содействия общественному прогрессу, повышения благосостояния населения, улучшения условий труда и защиты прав человека на основе установления и поддержания эволюционным путем социального мира между различными слоями общества.

Для достижения этих целей МОТ решает следующие задачи:

- . разрабатывает согласованную политику и программы, направленные на решение социально-трудовых проблем;
- 2. разрабатывает и принимает международные трудовые нормы в виде конвенций и рекомендаций для реализации принятой политики;
- . помогает странам-участницам в решении проблем занятости и сокращения безработицы;
- . защищает права человека, в частности на труд и на объединения, защищает человека от принудительного труда, дискриминации и т.п.;
- . организует и ведет борьбу с бедностью, за улучшение жизненных условий трудящихся, развитие социального обеспечения;
- . разрабатывает программы в области улучшения условий труда и производственной среды, техники безопасности и гигиены труда, охраны и восстановления окружающей среды;
- . содействует организациям трудящихся и предпринимателей в их работе совместно с правительством по регулированию социально-трудовых отношений;
- . разрабатывает меры по защите наиболее уязвимых групп трудящихся - женщин, молодежи, пожилых людей, трудящихся-мигрантов.

Деятельность МОТ ведется как на макро, так и на микроэкономическом уровне. Меры макроэкономического характера охватывают область минимальной заработной платы, уровень жизни работников, инфляционные процессы. Меры микроэкономического характера охватывают область переобучения, создания системы непрерывного образования и др.

3. Политика занятости в России: сущность, функции

Согласно российскому закону о занятости, государственная политика занятости заключается в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости путём обеспечения профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождающихся граждан, сдерживания массовой долгосрочной (хронической) безработицы, повышения эффективности государственной службы занятости и реализации других мер, направленных на обеспечение социальной защиты граждан на рынке труда.

Формой реализации государственной политики занятости на всех уровнях управления являются федеральные, территориальные и местные (городские, районные) программы. Каждая из этих программ состоит из четырех крупных блоков:

- аналитического (сбор статистической и аналитической информации о занятости, установление актуальности проблемы занятости в конкретной местности, регионе или на уровне государства в целом);
- программно-целевого (формулировка конкретной цели и составление программы обеспечения занятости);
- ресурсно-обеспечивающего (своевременное и полное обеспечение всех программ необходимыми материальными, людскими и другими видами ресурсов);

·организационно-координирующего (организация, контроль и, при необходимости, координация выполнения программы).

Политика занятости на федеральном уровне включает определение совокупности правовых, экономических, организационных мер и нормативных актов, необходимых для создания и регулирования отношений между субъектами рынка труда, а также определение меры допустимых социально-экономических последствий перехода к рынку в сфере занятости - предельно допустимый уровень и продолжительность безработицы, размеры квот и стимулирование приема на работу социально незащищенных групп населения, минимально допустимый объем бюджетных средств на выплату пособий, целесообразный уровень переподготовки и создания общественных работ. Главными направлениями политики занятости на федеральном уровне сегодня становятся:

- преодоление макроэкономических тенденций, связанных с падением инвестиционной активности, снижением объемов производства, инфляцией и имеющим следствием нестабильность системы рабочих мест;
- сдерживание массового высвобождения работающих, прежде всего, на градообразующих предприятиях;
- создание условий для развития и расширения занятости в альтернативных, негосударственных секторах экономики;
- обеспечение эффективной целевой поддержки и защиты граждан, вынужденно потерявших работу или находящихся под риском увольнения;
- дополнительное содействие занятости групп трудоспособного населения, испытывающих особые трудности с трудоустройством;
- смягчение последствий долговременной безработицы.

4.Методы государственного обеспечения занятости

Кризисная ситуация во всех сферах жизнедеятельности нашего общества сказывается на функционировании рынка труда в России, тяжелое состояние которого в свою очередь отягощает кризис общества. Экономические, социальные трудности, политические конфликты и общая нестабильность нашей жизни порождают множество проблем в сфере организации занятости населения.

Существуют различные подходы к решению проблемы обеспечения занятости населения и его социальной защиты. Какие из них наиболее эффективны в современных условиях, когда общество находится в состоянии кризиса, когда разрушены многие социальные связи, идет расслоение общества на богатых и бедных, становится массовой безработица? Вследствие кризиса произошло падение реальных денежных доходов и уровня жизни населения, в ряде отраслей экономики и регионов страны начали возникать острые социальные конфликты.

Существенно увеличился разрыв между минимальными и средними размерами заработной платы, пенсий и пособий, денежными доходами малоимущих категорий населения. Возросло расслоение населения по уровню доходов. Увеличилось количество официально зарегистрированных безработных.

Сегодня как никогда остро стоит вопрос об организации новых подходов в решении проблем обеспечения занятости социально незащищенных категорий населения, таких как инвалиды, молодежь, женщины. Эти категории граждан нуждаются в повышенном внимании со стороны государства, поскольку людям, имеющим низкий социальный статус, ограниченную трудоспособность, в современных условиях крайне тяжело самостоятельно найти работу. Вопрос о принципах, на которых должна базироваться социальная политика в области обеспечения занятости, по отношению к таким категориям граждан по-прежнему остается открытым, это, в свою очередь ведет к неопределенности в деятельности многих государственных учреждений социального профиля.

В соответствии с Федеральным Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» в целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости населения государство предусматривает:

осуществление мер финансово-кредитной, инвестиционной и налоговой политики, направленных на рациональное размещение производительных сил, повышение мобильности трудовых ресурсов, создание новых технологий, поощрение гибких режимов труда и других мер, способствующих сохранению и развитию системы рабочих мест; правовое регулирование в области занятости на основе соблюдения гарантий.

Управляющее воздействие на сферу занятости и рынок труда оказывают три основных субъекта: государство (прежде всего через законодательную, а также исполнительную власть), работодатели (предприниматели, администрация предприятий и организаций), государственная служба занятости (прежде всего ее местные органы).

Государство реализует стратегическое управление занятостью, т.е. формирует общую политику занятости. Активная политика занятости – это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнений работников для сохранения рабочих мест; обучение, переобучение и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест через систему общественных работ. Пассивная политика занятости предусматривает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочего места через государственную службу занятости.

Государство осуществляет нормативно-правовое обеспечение трудовых отношений и отношений занятости.

1. 8 Лекция №8 (4 часа).

Тема: «Экономическое поведение организации на рынке труда»

1.8.1 Вопросы лекции:

1. Взаимодействие частных структур и государства в системе трудоустройства
2. Государственная и корпоративная политика занятости
3. Государственная политика занятости и социально-экономические отношения
4. Программы общественных работ как мера регулирования рынка труда

1.8.2 Краткое содержание вопросов:

1.Взаимодействие частных структур и государства в системе трудоустройства

Управляющие воздействия государства должны осуществляться в режиме обратной связи, так как регулирование рынка труда ориентировано на положительный социальный и экономический эффект, проявляющийся в достижении сбалансированности спроса и предложения рабочей силы.

Активная политика занятости – это совокупность правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения уровня безработицы. Она предусматривает мероприятия, связанные с предупреждением, профилактикой увольнения работников для сохранения рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ.

Пассивная политика предусматривает выплату пособий безработным и предоставление услуг по подбору рабочих мест через Государственную службу занятости.

Часто применяют умеренно пассивную политику, которая также предусматривает материальную поддержку безработных, но более разнообразные, чем в первом варианте, услуги по подбору рабочих мест.

Применительно к Российской Федерации следует отметить: в 1990-х гг. произошел переход от преимущественно активной политики занятости к преимущественно пассивной. Фактический пересмотр содержания "активной" политики занятости является не только следствием ограниченности финансовых ресурсов, но и результатом того, что федеральная служба занятости признала неэффективным в масштабе России проведение "активной" политики за счет создания новых рабочих мест (производств) и начиная с 1997 г. отказалась от кредитования инвестиционных проектов.

Регулирование рынка труда может рассматриваться с точки зрения структуризации функций государства, перечень которых определяется объективно существующими взаимосвязями субъектов данного рынка, остротой наиболее выраженных проблем в сфере социально-трудовых отношений, а также приоритетами политики занятости.

2. Государственная и корпоративная политика занятости

Одним из принципиально новых направлений в совершенствовании социально-трудовых отношений становится согласование государственной и корпоративной (внутриорганизационной) политики занятости, что также возможно на основе расширительной трактовки рынка труда. В плоскости практической деятельности эта проблема будет относиться к взаимодействию подразделений Государственной службы занятости на местах со службами управления персоналом различных организаций по вопросам, представляющим взаимный интерес.

С точки зрения направленности управленческих воздействий целесообразно выделить различных подсистем рынка труда в соответствии со сложившейся в государстве иерархией управления. Компетенция органов государственной власти распределена между федеральным центром и субъектами федерации (регионами). Поэтому вполне обосновано разделение полномочий по управлению ситуацией на рынке труда между Федеральной службой по труду и занятости (Рострудом) и подчиненными ему подразделениями на местах, что в настоящее время и осуществлено. Основой же для разделения полномочий должно служить выделение в составе единого национального рынка труда региональных и локальных рынков труда. Фактически такое выделение общепризнано, не вызывает сомнений в своей необходимости и широко используется в научном анализе и при выработке конкретных мер по управлению ситуацией на рынках труда; когда возникает необходимость в более конкретной детализации исследования, тогда в рамках национального и региональных рынков труда могут быть выделены локальные рынки труда, охватывающие более мелкие административно-территориальные образования – города, районы, поселки. Однако чтобы управляющее воздействие государства могло охватить рынок труда в целом, необходимо выделение в его структуре первичной ячейки – внутреннего рынка труда, или рынка труда организации.

Эффективность политики занятости определяющим образом зависит от того, насколько согласованы экономические интересы субъектов рынка труда в рамках всех подсистем этого рынка. При этом особое значение приобретают проблемы взаимодействия

внутренних рынков труда организаций с различными подсистемами национального (регионального, локального) рынков труда.

Экономический интерес предпринимателя и работодателя на рынке труда качественно отличается как от экономического интереса наемного работника, так и от государственного интереса, носителем которого выступают органы власти. От того, удастся ли согласовать названные интересы, зависит уровень занятости, безработицы, степень социальной напряженности в стране. Одним из инструментов достижения сбалансированности интересов участников рынка труда может и должно стать реальное социальное партнерство, трактуемое в широком смысле слова как механизм, обеспечивающий гармонизацию общественных отношений.

3. Государственная политика занятости и социально-экономические отношения

Практически все характеристики рынка труда испытывают на себе одновременное влияние элементов государственной политики занятости как таковой и влияние различных подсистем социально-экономической политики государства в целом (демографической политики, образовательной политики, политики доходов и заработной платы, финансово-кредитной и инвестиционной политики). Здесь обозначены только те элементы социально-экономической политики государства, чей вклад в результирующие характеристики рынка труда наиболее весом и очевиден. В то же время такой элемент внутренней политики государства, как военная политика, может существенно влиять на масштабы предложения рабочей силы на внешнем рынке труда в зависимости от того, какое количество трудовых ресурсов общества и на какой срок отвлекается для несения военной службы. Поэтому можно констатировать: практически любое действие государства по регламентации жизни общества в большей или меньшей степени скажется на функционировании рынка труда.

С точки зрения стабилизации занятости наиболее важным и значимым представляются действия и меры, позволяющие сбалансировать спрос на рабочую силу, формирующийся в рамках рынков труда различных уровней. Поскольку спрос на труд произволен, т.е. зависит от спроса на производимые в обществе товары и услуги, то государство может принять меры, стимулирующие производство как таковое. Хотя, на первый взгляд, большинство мер по государственному регулированию объемов и структуры производства не относятся к политике занятости, тем не менее сила их воздействия на рынок труда очень велика.

Изменение масштабов и структуры производства всегда влечет за собой изменения в количестве и качестве рабочих мест как на национальном рынке труда в целом, так и на уровне отдельно взятых организаций. Именно формирование спроса на труд в рамках организации испытывает наиболее ярко выраженное воздействие всех управленческих звеньев: от собственного до федерального.

Влияние внешней среды бизнеса проявляется опосредованно, воздействием на стратегию развития организации, а уже затем – на масштабы и структуру самого спроса на труд.

Совокупный спрос на труд, формирующийся в рамках национального рынка труда и любой его территориальной подсистемы (региональной, локальной), можно рассматривать как сумму спроса на труд, исходящего от организаций. Поэтому все меры управленческого воздействия по стимулированию спроса на труд должны быть направлены на внутренние рынки труда. В системе организационно-экономических мер стимулирования спроса на труд особое значение приобретают программы субсидирования занятости, квотирования рабочих мест, которые эффективно реализуются на основе содействия служб управления персоналом организаций и местных подразделений

государственной службы занятости населения. Очевидно, что основой такого содействия и сотрудничества может стать только пересечение экономических интересов организации и тех органов государственной власти, в чьей компетенции находятся вопросы регулирования рынка труда.

4. Программы общественных работ как мера регулирования рынка труда

Одной из традиционных мер регулирования рынка труда, повышающих совокупный спрос на труд, являются программы общественных работ.

Впервые разработка и реализация программ общественных работ была осуществлена в США. В начале 1930-х гг., в период экономического кризиса и Великой депрессии, правительство США использовало общественные работы в качестве временной альтернативы постоянной занятости. При организации общественных работ спрос на труд формируется от лица государства в лице федеральных или местных органов власти. Поэтому источником финансирования этих работ служит федеральный или местный бюджет. Основная цель общественных работ – мобилизация незанятого населения для реализации социально-значимых проектов; при этом одновременно учитываются интересы общества и безработных. Известно, что даже при достаточно высоком уровне безработицы существуют вакантные рабочие места в тех сферах деятельности, труд в которых непрестижен и малооплачиваем, но необходим государству. Обычно это касается вакансий в социальной сфере (работа, связанная с уходом за инвалидами и престарелыми, больными в муниципальных больницах или не имеющими родственников) или рабочих мест тяжелого неквалифицированного труда. Безработные не претендуют на данные вакансии как на постоянные рабочие места, но вполне могут их занять на временных условиях, в ожидании подходящей работы, так как это дает возможность получения дополнительного трудового дохода и одновременно позволяет человеку не утратить стереотипов поведения работающего члена общества. Организация и частные предприниматели могут быть привлечены к участию в общественных работах, получая подряды на их выполнение и нанимая безработных по направлениям органов службы занятости. Но это не изменяет механизма их финансирования из федерального или местного бюджета.

Важное место в организационно-экономическом механизме управления взаимодействием рынков труда различных уровней занимают меры воздействия на предложение труда.

Основа масштабов предложения труда – численность трудовых ресурсов общества – формируется под влиянием процессов рождаемости и смертности, а также миграции населения. Однако даже самый прогрессивный мировой опыт разработки и осуществления демографической политики свидетельствует об иных целях и приоритетах, чем наращивание именно численности трудовых ресурсов. Возможно, причина этого – продолжительный временной лаг между мерами, направленными на повышение (или сокращение) уровня рождаемости, и вступлением в трудоспособный возраст тех людей, чье рождение явилось реакцией их родителей на меры демографической политики. Что же касается попыток снижения уровня смертности населения, особенно в дорабочем и рабочем возрасте, то решение этой проблемы лежит за пределами демографической политики как таковой, потому что причины, порождающие высокий уровень смертности населения, формируются на макроуровне. Регулирование трудовой миграции в современной России ограничено причинами социально-политического и финансового характера. Таким образом, можно констатировать: в современных условиях государство реально воздействует на формирование структуры предложения труда реализацией программ профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, уделяя особое внимание молодежи как весьма специфической группе трудовых ресурсов.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Семинарское занятие №1 (2 часа).

Тема: «Рабочая сила и персонал»

2.1.1 Вопросы к занятию:

1. Определение рабочей силы и связанных с ней понятий
2. Рабочая сила как товар
3. Воспроизводство рабочей силы
4. Персонал как источник труда организации. Структура персонала.

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: ознакомление с экономикой трудовых ресурсов как с наукой

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: познавательная

Форма: развернутая беседа на основании плана; устный опрос студентов по вопросам плана семинара

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

2.2 Семинарское занятие №2 (2 часа).

Тема: «Трудовые и человеческие ресурсы»

2.2.1 Вопросы к занятию:

1. Трудовые ресурсы и их структура
2. Воспроизводство трудовых ресурсов
3. Баланс рабочих мест и трудовых ресурсов
4. Взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы» и «человеческие ресурсы»
5. Человеческие ресурсы как источник обеспечения производства

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе освоения проблем в экономике трудовых ресурсов.

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами

достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: прослушивание и обсуждение докладов (рефератов) студентов; обсуждение письменных рефератов, заранее подготовленных отдельными студентами и затем до семинара прочитанных всей группой;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

2.3 Семинарское занятие №3 (2 часа).

Тема: «Качество рабочей силы»

2.3.1 Вопросы к занятию:

1. Качество рабочей силы и теория человеческого капитала
2. Характеристики рабочей силы
3. Источники развития качества рабочей силы
4. Концепция повышения качества человеческого капитала
5. Подходы к определению корпоративной компетенции

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе изучения особенностей данной темы.

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: семинар-коллоквиум;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

2.4 Семинарское занятие №4 (2 часа).

Тема: «Рынок труда и трудовые ресурсы общества»

2.4.1 Вопросы к занятию:

1. Рынок труда и его роли в системе рыночной экономики
2. Экономические, социальные и юридические предпосылки формирования рынка труда.
3. Спрос и предложение на рынке труда.

4. Виды рынка труда и их характеристика.
5. Модели рынка труда.

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе изучения особенностей рынка труда.

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: комментированное чтение и анализ документов (литературы); решение задач на самостоятельность мышления;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

2.5 Семинарское занятие №5 (2 часа).

Тема: «Занятость и безработица»

2.5.1 Вопросы к занятию:

1. Занятость населения как экономическая категория. Определение понятия, значение.
2. Основные принципы занятости и их содержание.
3. Занятость как социально-экономическая категория
4. Статус занятости для экономически активного населения
5. Виды незанятости и их характеристика.

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе изучения методов стимулирования эффективной деятельности работников.

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: семинар по материалам исследования, проведенного студентами под руководством преподавателя;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,

- заключительное слово преподавателя.

2.6 Семинарское занятие №6 (2 часа).

Тема: «Безработица как элемент рынка труда»

2.6.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие о безработице. Естественная и вынужденная безработица. Связь безработицы со стадиями экономического цикла. Безработица и инфляция.
2. Скрытая безработица и дефицит трудовых ресурсов как черты плановой экономики. Резервная армия труда как атрибут рыночной экономики.
3. Экономические и юридические признаки безработного в России.
4. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
5. Пути минимизации безработицы.

2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе изучения особенностей безработицы.

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: семинар - "мозговой штурм";

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

2.7 Семинарское занятие №7 (2 часа).

Тема: «Роль государства на рынке труда»

2.7.1 Вопросы к занятию:

1. Регулирование занятости и государственная политика в этой области
2. Роль Международной организации труда при проведении государственной политики занятости
3. Политика занятости в России: сущность, функции
4. Методы государственного обеспечения занятости
5. Служба занятости, ее задачи и функции

6. Регулирование трудовой миграции в современной России

2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе изучения особенностей данной темы.

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: семинар-дискуссия;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.

2.8 Семинарское занятие №8 (2 часа).

Тема: «Экономическое поведение организации на рынке труда»

2.8.1 Вопросы к занятию:

1. Взаимодействие частных структур и государства в системе трудоустройства
2. Государственная и корпоративная политика занятости
3. Государственная политика занятости и социально-экономические отношения
4. Программы общественных работ как мера регулирования рынка труда
5. Финансирование предприятий как инструмент государственной политики занятости
6. Основные требования к руководству предприятия, предъявляемые со стороны государственных органов в плане оптимизации занятости населения

2.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

Цель: развитие самостоятельности мышления и творческой активности студентов в ходе изучения особенностей данной темы.

Задачи: расширение знаний студентов по экономике трудовых ресурсов; формирование умения постановки и решения интеллектуальных задач и проблем; совершенствование способностей по аргументации студентами своей точки зрения, а также по доказательству и опровержению других суждений; демонстрация студентами достигнутого уровня теоретической подготовки; формирование навыков самостоятельной работы с литературой.

Функция: развивающая; воспитательная

Форма: семинар-дискуссия;

Структура:

- вступительное слово преподавателя,
- основная часть,
- заключительное слово преподавателя.