

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «социологии и социальной работы»

**Методические рекомендации для
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Занятость населения и ее регулирование

Направление подготовки 39.03.02 Социальная работа

Профиль образовательной программы «Социальная работа в системе социальных служб»

Форма обучения *заочная*

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Организация самостоятельной работы**
- 2. Методические рекомендации по подготовке реферата**
- 3. Методические рекомендации по самостоятельному изучению вопросов**
- 4. Методические рекомендации по подготовке к занятиям**

1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п.	Наименование темы	Общий объем часов по видам самостоятельной работы (из табл. 5.1 РПД)				
		подготовка курсового проекта (работы), КР	подготовка реферата/эссе	индивидуальные домашние задания (ИДЗ)	самостоятельное изучение вопросов (СИБ)	подготовка к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	Рабочая сила, труд и занятость.				5	
2	Классификация видов и форм занятости.		24			5
3	Виды и модели рынка труда.	4				5
4	Безработица как социально-экономическое явление				5	
5	Государственная политика в области занятости					5
6	Технологии работы в учреждениях и организациях службы занятости.				5	
7	Гарантии и компенсации государства в области занятости. Социальные гарантии занятости				5	
8	Технологии работы службы занятости с социально-демографическим и группами населения.		24			5

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ПО ПОДГОТОВКЕ РЕФЕРАТА

Реферат – краткое изложение содержания документа или его части, научной работы, включающее основные фактические сведения и выводы, необходимые для первоначального ознакомления с источниками и определения целесообразности обращения к ним.

Современные требования к реферату – точность и объективность в передаче сведений, полнота отображения основных элементов как по содержанию, так и по форме.

Цель реферата - не только сообщить о содержании реферируемой работы, но и дать представление о вновь возникших проблемах соответствующей отрасли науки.

В учебном процессе реферат представляет собой краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания книги, учения, научного исследования и т.п. Иначе говоря, это доклад на определенную тему, освещающий её вопросы на основе обзора литературы и других источников.

2.1 Реферат/эссе содержит:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- параграфы (основная часть работы);
- заключение;
- список использованной литературы

Введение

Введение - это вступительная часть реферата, предваряющая текст.

Оно должно содержать следующие элементы:

- а) очень краткий анализ научных, экспериментальных или практических достижений в той области, которой посвящен реферат;
- б) общий обзор опубликованных работ, рассматриваемых в реферате;
- в) цель данной работы;
- г) задачи, требующие решения.

Объем введения при объеме реферата, который мы определили (10-15 страниц), - 1,2 страницы.

Основная часть.

В основной части реферата студент дает письменное изложение материала по предложенному плану, используя материал из источников. В этом разделе работы формулируются основные понятия, их содержание, подходы к анализу, существующие в литературе, точки зрения на суть проблемы, ее характеристики.

В соответствии с поставленной задачей делаются выводы и обобщения. Очень важно не повторять, не копировать стиль источников, а выработать свой собственный, который соответствует характеру реферируемого материала.

Заключение.

Заключение подводит итог работы. Оно может включать повтор основных тезисов работы, чтобы акцентировать на них внимание читателей (слушателей), содержать общий вывод, к которому пришел автор реферата, предложения по дальнейшей научной разработке вопроса и т.п. Здесь уже никакие конкретные случаи, факты, цифры не анализируются.

Заключение по объему, как правило, должно быть меньше введения.

Список использованных источников.

В строго алфавитном порядке размещаются все источники, независимо от формы и содержания: официальные материалы, монографии и энциклопедии, книги и документы, журналы, брошюры и газетные статьи.

2.2 Оформление работы.

Реферат должен выполняться на 10–15 страницах машинописного текста формата А4. Параметры страницы: левое поле – не менее 30 мм, правое – не менее 10 мм, верхнее – не менее 20 мм, нижнее – не менее 20 мм. Нумерация страниц начинается со второй страницы – «Содержания», титульный лист считается первой страницей, но номер на нем не ставится. Номер страницы проставляется в середине верхнего поля страницы.

При выполнении работы можно пользоваться любым удобным для пользователя текстовым редактором. Тем не менее, большинство работ в настоящее время выполняются в редакторе Microsoft Word различных версий. Шрифт выполняемой работы – Times New Roman 14 пт. Междустрочный интервал – полуторный. Абзацный отступ равен 15 мм. Особое внимание следует обратить на оформление сносок и библиографических ссылок.

2.3 Критерии оценки реферата/эссе:

- актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота анализа фактов, явлений, проблем, относящихся к теме;
- информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения вопросов;
- простота и доходчивость изложения;
- структурная организованность, логичность, грамматическая правильность и стилистическая выразительность;
- убедительность, аргументированность, практическая значимость и теоретическая обоснованность предложений и выводов.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ

3.1 Рабочая сила, труд и занятость

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

1. специфика рассмотрения категории «занятые» по методологии МОТ и Закону о занятости (согласно ст.2);
2. экономически активное население тождественно категории рабочая сила, в состав которой входят все занятые в экономике и безработные;
3. совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим физическим и психическим данным к участию в трудовой деятельности будет считаться трудоспособным населением; общая и профессиональная трудоспособность;
4. возрастные границы трудоспособного возраста, трудоспособные в нетрудоспособном возрасте и нетрудоспособные в трудоспособном возрасте;
5. динамика качественных характеристик рабочей силы, ее профессионально-квалификационная структура;
6. к факторам, влияющим на рынок труда относят демографическую ситуацию, роль и участие государства, законодательство, экономическую активность населения, фазы экономического цикла, потребности личности;

3.2 Безработица как социально-экономическое явление

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

1. одной из важнейших форм проявления макроэкономической нестабильности, имеющий социальный характер является безработица;
2. основными причинами безработицы могут быть вытеснение труда капиталом, избыток населения, наличие монополии на рынке труда, низкий платежеспособный спрос;
3. виды безработицы рассматриваются с учетом причин возникновения, продолжительности, условиям возникновения;

4. циклическая безработица возникает при общем резком падении спроса на рабочую силу в период спада производства и деловой активности, вызываемом экономическим кризисом;
5. фрикционная безработица связана с добровольной сменой работы в связи с различными причинами: поиском более высокого заработка, более престижной работы, более благоприятными условиями труда;
6. естественный уровень безработицы рассчитывается как суммирование фрикционной и структурной безработицы, согласно методологии МОТ, естественной нормой безработицы будет считаться 4-6% трудоспособного населения;

3.3. Технологии работы в учреждениях и организациях службы занятости

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

1. порядок информирования о правилах предоставления государственной услуги осуществляется при помощи средств телефонной связи, электронного информирования, посредством размещения на официальных сайтах в сети Интернет, посредством издания информационных материалов, в помещениях органов государственной власти в субъектах РФ;
2. профилированием считается распределение граждан на группы в зависимости от профиля их предыдущей профессиональной деятельности, уровня образования, пола, возраста и других социально-демографических характеристик в целях оказания им наиболее эффективной помощи при содействии в трудоустройстве;
3. гражданами, имеющее право в приоритетном порядке пройти профессиональное обучение по направлению центра занятости населения являются инвалиды, выпускники общеобразовательных учреждений, впервые ищущие работу, при этом не имеющие профессию или специальность, уволенные с военной службы, безработные граждане по истечении шестимесячного периода безработицы;
4. документы, необходимые для получения государственной услуги по организации профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
5. основание для отказа гражданину, впервые обратившемуся в государственное учреждение службы занятости, в предоставлении государственной услуги содействия в поиске подходящей работы;
6. причины приостановки на время предоставления государственной услуги по содействию самозанятости безработных граждан;

3.4. Гарантии и компенсации государства в области занятости. Социальные гарантии занятости

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности

1. нормативно-правовая база, обеспечивающие гарантии в области занятости: Конституция РФ, ТК РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ»;
2. средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, считается гарантией;
3. денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных обязанностей, предусмотренных трудовым кодексом и другими федеральными законами считается компенсацией;
4. случаи предоставления гарантий и компенсаций в сфере трудовых отношений при приеме на работу, при переводе на другую работу, по оплате труда, при направлении в служебные командировки, при совмещении работы и обучения, при вынужденном прекращении трудового договора, при переезде в другую местность, в связи с задержкой по вине работодателя и в других случаях;

5. гарантиями социальной поддержки безработных граждан являются предоставление льгот и компенсаций работникам, высвобождаемым из организаций, выплата стипендий безработным гражданам, выплата пособия по безработице, возможность участия в оплачиваемых общественных работах, оказание материальной помощи, социальная поддержка безработных в период временной нетрудоспособности;
6. виды социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными: пособия по безработице, стипендии в период профессионального обучения по направлению органов службы занятости, материальная помощь;

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЯМ

4.1 Тема «Классификация видов и форм занятости»

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

1. продуктивная занятость характеризуется численностью занятых людей из числа экономически активного населения;
2. понятие «социально-полезная занятость»² близко по своему содержанию понятию «занятости», данному в законе о занятости, за исключением занятых в домашнем хозяйстве, уходом за детьми и больными родственниками, которых этот закон занятыми не считает;
3. полная занятость не означает абсолютного полного отсутствия безработицы, уровень безработицы при полной занятости равен сумме фрикционной и структурной безработицы;
4. полная занятость происходит в том состоянии общества, когда все изъявившие желание иметь оплачиваемую работу ее имеют;
5. эффективная занятость показывает, при каком уровне производительности труда удовлетворяется потребность населения в работе и каким путем достигается;
6. методами обеспечения эффективной занятости внутри предприятия являются высвобождение занятых или их перераспределение;

4.2 Тема «Виды и модели рынка труда»

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

1. сегментация рынка труда, критерии сегментации;
2. виды рынка труда и их особенности функционирования: местный (локальный) рынок труда, региональный рынок труда, национальный (внутренний), внешний, международный, внутрифирменный, открытый, скрытый, официальный, неофициальный, гибкий, детский рынок труда;
3. основные причины, по которым женщине отказывают в трудоустройстве; помехами, которые встают на пути трудовой жизни женщин могут быть предубеждение, неприятие женщин-руководителей, особенности стиля управления, интересы семьи, отсутствие нужных связей, проблемы внедриться во власть;
4. специфика молодежного рынка труда, основные проблемы молодых специалистов на рынке труда;
5. основные признаки рынка труда японской, американской и шведской моделей;
6. для японской модели рынка труда характерна система трудовых отношений, основанная на принципе «пожизненного найма», при котором гарантируется занятость постоянного работника на предприятии до достижения им пенсионного возраста;
7. для американской модели рынка труда характерна децентрализация законодательства о занятости и помощи безработным, которое принимается каждым штатом отдельно;

8. часто американскую модель называют внешним рынком труда, т.к. продвижение по службе идет не по линии повышения, а при переводе работника на другую работу; подобная политика фирм ведет к высокой географической и профсоюзной мобильности работников;
9. для шведской модели рынка труда характерна активная политика государства в области занятости, в результате чего уровень безработицы в этой стране минимальный

4.3. Тема «Государственная политика в области занятости»

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

1. сущность регулирующей роли государства заключается в максимальном сближении спроса на рабочую силу и ее предложения;
2. целью регулирования является обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости;
3. политика занятости должна исходить из самого фактора функционирования рынка труда как универсального механизма самоорганизации общества;
4. политика на рынке труда, направлена на улучшение функционирования рынка труда с целью сокращения времени поиска работы и заполнения вакантных рабочих мест;
5. технологии регулирования предусматривают методы прямого и косвенного воздействия;
6. служба занятости создается как централизованная государственная система на правовой основе Закона о занятости населения;
7. положение службы занятости можно охарактеризовать как разветвленную сеть структур, реализующих стратегию предупреждения и оперативного реагирования на возникающие социальные катаклизмы других сфер деятельности;

4.4. Тема «Технологии работы службы занятости с социально-демографическими группами населения»

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты

1. нормативно-правовая база по недопущению дискриминации в области труда; конвенции МОП, конституция РФ, ТК РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ»;
2. к категории граждан, испытывающих трудности в поиске работы относят: инвалидов, лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, лиц предпенсионного возраста, беженцев и вынужденных переселенцев, граждан, уволенных с военной службы, и члены их семей, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, граждан, подвергшихся воздействию радиации, граждан в возрасте 18-20 лет, из числа выпускников учреждений профессионального образования, впервые ищущих работу;
3. категории населения, для которых осуществляется квотирование рабочих мест, условия установления квот;
4. основные причины, по которым женщине отказывают в трудоустройстве; помехами, которые встают на пути трудовой жизни женщин могут быть предубеждение, неприятие женщин-руководителей, особенности стиля управления, интересы семьи, отсутствие нужных связей, проблемы внедриться во власть;
5. специфика молодежного рынка труда, основные проблемы молодых специалистов на рынке труда;
6. меры, осуществляемые для содействия занятости граждан, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание: квотирование рабочих мест, оказание профессиональных услуг и психологической поддержки, направленной на профессиональное обучение, разработка и реализация целевых программ содействия занятости лиц, осужденных к наказанию в виде лишения свободы;

7. виды прав иностранных граждан в области занятости: право граждан на выбор места работы, право граждан на консультацию, профессиональную ориентацию, психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, получение информации в органах службы занятости, право граждан на профессиональную деятельность за пределами территории РФ;