

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

---

Институт экономики и предпринимательства  
(факультет / институт / филиал)

---

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

**УТВЕРЖДЕНО**  
решением ученого совета ННГУ  
протокол от  
«16» июня 2021 г. № 8

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**Рынок труда**

**Направление подготовки (специальность)**

**38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»**

**Профиль подготовки**

**Управление человеческими ресурсами**

**Квалификация (степень) выпускника**

**БАКАЛАВР**

**Форма обучения**

**ОЧНАЯ**

**Нижний Новгород**

**2021 год**

## Место дисциплины в структуре ООП

Курс «Рынок труда» формирует и дополняет экономические знания студентов по различным дисциплинам смежного характера. Входит в состав Блока 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений (Б1.В.06). Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы.

Изучается на втором курсе в третьем семестре очного отделения. Освоение курса в силу характера и особенностей его предмета предполагает использование знаний по ряду общетеоретических экономических и специальных дисциплин. Изучение дисциплины «Рынок труда» должно быть связано с такими дисциплинами гуманитарного, социального и экономического цикла, как «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Человек и его потребности»; с такими дисциплинами как «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление персоналом организации», «Оплата труда персонала». Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Рынок труда», должны служить основой для изучения дисциплин специальности «Экономика и социология труда», «Экономика управления персоналом», «Управление социальным развитием организации».

Приведенная взаимосвязь курса с другими дисциплинами ОПОП ВО 38.03.03 «Управление персоналом» свидетельствует о важности и необходимости последовательного и комплексного изучения дисциплины

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.06 «Рынок труда» относится к части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», формируемой участниками образовательных отношений.

**1. Цель учебного курса:** изучение теории и практики функционирования рынка труда как важнейшей социально-экономической сферы, формирование у будущего специалиста комплекса знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, проводить анализ рынка труда для своей организации в соответствии с обстановкой в различных его сегментах и с учетом особенностей функционирования внешнего и внутреннего рынков труда.

**Задачами курса** являются:

- усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- овладение основами методологии и методики анализа динамики рынка труда;
- изучение принципов и закономерностей поведения участников трудовых отношений;
- приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.

**Предметом изучения** курса являются экономические аспекты функционирования рынка труда, решения настоящих и будущих участников этого рынка, государственная политика, связанная с занятостью населения.

**Актуальность дисциплины.** В данном учебном курсе изучаются основы экономической теории функционирования рынка труда, содержание и развитие системы трудовых отношений, особенности рынка труда в современной России.

**1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)**

<b>Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции</b>		<b>Наименование оценочного средства</b>
	<b>Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)</b>	<b>Результаты обучения по дисциплине**</b>	
<i>ПК-2 – Способен анализировать потребности организации по обеспечению персоналом и формировать на этой основе программы привлечения квалифицированных кадров.</i>	ИПК-2.1. Осуществляет анализ структуры персонала организации, прогнозирует и планирует её изменение на основе текущих и стратегических планов компании, а также тенденций рынка труда.	<b>Знать</b> такие понятия как рынок труда, его особенности, границы рынка труда, модели спроса и предложения на рынке труда, классификацию населения, основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений. <b>Уметь</b> на основе имеющихся теоретических знаний осуществлять анализ структуры персонала организации анализ структуры персонала организации и рынка труда. <b>Владеть</b> на основе проведенного анализа персонала организации и тенденций рынка труда методами прогнозирования и планирования изменений состава и структуры персонала организации	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
	ИПК-2.2. Осуществляет информационно-аналитическую работу по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации современных технологий	<b>Знать</b> такие важные темы, как Современные тенденции развития трудовых отношений в мире, Особенности и проблемы российского рынка труда, государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия, институты рынка труда <b>Уметь</b> на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда формировать программу и регламент поиска и привлечения персонала организации. <b>Владеть</b> навыками аналитической работы по поиску и привлечению персонала в организацию с использованием актуальных источников информации и современных технологий	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>

	ИПК-2.3. На основе анализа планов развития организации разрабатывает программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации.	<b>Знать</b> такие важные темы, особенности конкуренции на рынке труда, внутрифирменные рынки труда, профессиональные рынки труда <b>Уметь</b> на основе имеющихся теоретических знаний и современной ситуации на рынке труда анализировать источники привлечения персонала для покрытия кадрового дефицита организации (внутренние и внешние) <b>Владеть</b> навыками разработки программы по обеспечению организации персоналом соответствующей квалификации	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
	ИПК-2.4. Ориентируется в современных методах подбора и отбора персонала, на основе оценки их эффективности подбирает соответствующие методы и средства для привлечения в организацию персонала необходимой квалификации.	<b>Знать</b> такие важные темы, как подбор и отбор персонала, эффективность принимаемых решений <b>Уметь</b> на основе имеющихся теоретических знаний применять соответствующие методы и средства для привлечения персонала необходимой квалификации <b>Владеть</b> методами оценки эффективности существующих методов и средств подбора и отбора персонала в организации	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	<b>очная форма обучения</b>	<b>очно-заочная форма обучения</b>	<b>заочная форма обучения</b>
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	<b>2 ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	<b>49</b>		
- занятия лекционного типа	<b>16</b>		
- занятия семинарского типа ( практические занятия / лабораторные работы)	<b>32</b>		
<b>самостоятельная работа</b>	<b>23</b>		
<b>КСР</b>	<b>1</b>		
<b>Промежуточная аттестация – экзамен/зачет</b>	<b>зачет</b>	<b>зачет</b>	<b>ачет</b>

### **3.2. Содержание дисциплины**

#### **1. Основы теории рынка труда**

Труд как основа жизнедеятельности общества. Труд как фактор производства и объект рыночных отношений. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда. Рабочая сила. Потенциальная рабочая сила. Воспроизводство рабочей силы. Стадии процесса воспроизводства рабочей силы: ее формирование, распределение, обмен и использование. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как источники труда. Население страны, трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население. Понятие занятости и безработицы. Трудовые ресурсы России, динамика и тенденции. Рынок труда: определения и основные понятия. Особенности рынка труда. Особенности конкуренции на рынке труда.

#### **2. Виды, сегменты и гибкость рынка труда.**

Виды рынков труда; границы рынка труда. Внутренние и внешние рынки труда. Профессиональные рынки труда. Сегментация рынка труда по стабильности трудовых отношений (модели Лидбитера, Аткинсона); скрытый рынок труда (официальный и неофициальный). Сегментация рынка труда по полу, возрасту, здоровью и уровню квалификации; по структурной иерархичности рыночных сегментов (рынок первичный и вторичный); по степени взаимозависимости между рыночными сегментами (рынок труда с выраженной отраслевой сегментацией, рынок труда диффузного типа); по степени устойчивости рыночных структур (рынок труда с устойчивой и неустойчивой сегментной структурой); по степени напряженности рыночных сегментов (рынок труда с высоким и низким уровнями напряженности в его сегментах); по эластичности труда (рынок труда с эластичным и неэластичным спросом на труд). Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы использования рабочего времени. Гибкость процедур найма и увольнения. Понятие и сущность гибкой занятости.

#### **3. Модели предложения труда и спроса на труд**

Индивидуальное предложение труда: выбор между трудом и досугом. Сочетание эффекта дохода и эффекта замещения при повышении ставки оплаты труда. Влияние на выбор работника его нетрудового дохода. Преимущества премиальной оплаты по сравнению с твердой ставкой оплаты труда. Влияние потребностей на индивидуальное предложение труда. Подходный налог и предложение труда. Использование модели «доход – досуг» для анализа программ поддержки доходов населения. Влияние этих программ на предложение труда. Особенности предложения труда в России.

Модели предложения труда, учитывающие роль домохозяйства. Распределение времени в домашнем хозяйстве: модель Беккера. Семейные решения о предложении труда: эффект замещения и эффект дохода. Уровень участия в рабочей силе и рабочее время. Эффект дополнительного и отчаявшегося работника. Социальные аспекты теории домашнего производства. Жизненный цикл и предложение труда.

Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара. Детерминанты спроса на труд. Отраслевой спрос на труд. Спрос на труд в долговременной перспективе. Рыночный спрос на труд. Эластичность спроса на труд по зарплате и факторы, на нее влияющие. Законы Маршалла–Хикса. Перекрестная эластичность спроса на труд. Квазипостоянные издержки и спрос на труд. Особенности спроса на труд в России.

#### **4. Функционирование рынка труда.**

Функционирование конкурентного рынка труда. Факторы, влияющие на рыночное предложение труда. Плата за удержание и экономическая рента на рынке труда. Монополия и монополия на рынке труда. Спрос на труд фирмы-монополии на рынке труда. Профсоюз-монополист на рынке труда. Двусторонняя монополия на рынке труда. Роль, виды и особенности конкуренции на рынке труда. Факторы конкурентоспособности работников и рабочих мест. Роль институтов в функционировании рынка труда. Формальные и неформальные институты. Классификация институтов рынка труда.

## **5. Особенности рынка труда в развитых странах и в России.**

Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений: американская, европейская, шведская, японская, российская. Международный опыт трудовых отношений. Структура занятости в развитых странах. Современные тенденции развития трудовых отношений. Институционализация гибкости трудовых отношений в развитых странах. Советская система трудовых отношений. Формирование рынка труда в России в 90-х годах. Современное состояние и проблемы российского рынка труда; особенности его институциональной среды.

## **6. Занятость и безработица на рынке труда**

Занятость как экономическая категория. Полная и эффективная занятость. Показатели эффективной занятости: уровень занятости населения профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения; рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики; уровень безработицы. Нестандартные формы занятости. Занятость как социальная проблема.

Экономическая сущность и причины безработицы. Равновесный уровень безработицы. Естественная норма безработицы. Классическая и кейнсианская теории безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Классификация безработицы по критериям: по степени учета, характеру проявления, степени охвата экономики, социально-экономическому составу безработных. Зависимость между безработицей и вакансиями в экономике. Кривая Бевеиджа. Теория поиска работы. Макроэкономические аспекты безработицы. Экономические и социальные последствия безработицы. Пути минимизации безработицы. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филипса. Особенности российской безработицы. Проблемы неполной и избыточной занятости. Факторы, сдерживающие массовое высвобождение работников в российской экономике. Проблемы вторичной и молодежной занятости. Особенности занятости среди слабоконкурентных групп населения.

## **7. Демографические процессы на рынке труда.**

Движение населения и его виды: естественное, механическое, социальное. Естественное движение населения: биологические, экономические и социальные факторы, влияющие на него. Демографические факторы предложения труда. Рождаемость населения и факторы, ее определяющие. Тенденции процесса рождаемости в России. Смертность населения и основные факторы, определяющие ее уровень. Основные причины смертности населения России. Здоровье населения и факторы, влияющие на него. Понятие трудоспособности и трудоспособного возраста. Границы трудоспособного возраста и факторы, влияющие на их законодательное установление. Понятие о демографической ситуации и факторы, ее формулирующих. Современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения. Понятие о демографической политике. Меры демографической политики и принципы их реализации в России. Зарубежный опыт разработки и реализации системы мер демографической политики. Определение миграции. Типы и виды миграции. Факторы миграции населения. Система показателей миграции населения. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования. Современные особенности миграционных связей в России. Понятие о миграционной политике государства. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики. Влияние миграции населения на формирование рынка труда. Россия в системе отношений международной миграции рабочей силы.

## **8. Государственное регулирование рынка труда.**

Регулирование рынка труда в индустриально развитых странах. Исторический опыт регулирования рынка труда. Государственное регулирование рынка труда: административные и экономические меры воздействия. Влияние налогов, трансфертов и субсидий на трудовую активность населения. Государственное регулирование спроса на труд. Предложение труда как объект государственного регулирования. Минимальная заработная плата, ее роль и последствия для разных групп работников на рынке труда.

Минимальная заработная плата за рубежом: практика использования. Минимальная заработная плата в России: особенности, проблемы и перспективы. Границы государственного регулирования трудовых отношений. Понятие государственной политики занятости. Ее цель и составные части. Активная и пассивная политика занятости. Их характеристика и принципиальные различия в реализации. Формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики. Федеральная и региональные программы занятости – основной инструмент управления занятостью. Порядок разработки и механизм реализации программ занятости. Создание и сохранение рабочих мест, развитие предпринимательства и самозанятости как элементы государственной политики занятости. Развитие собственного бизнеса как один из элементов занятости. Права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости. Квотирование рабочих мест.

## **9. Инфраструктура рынка труда**

Понятие инфраструктуры рынка труда. Система государственных органов, отвечающих за разработку политики в сфере труда и занятости. Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости (Роструд). Биржи труда (Центры занятости), их роль в обеспечении и функционировании рынка труда. Рекрутинговые агентства, их роль, специфика организации и функционирования. Зарубежный и отечественный опыт работы рекрутинговых фирм, занимающихся посредничеством на рынке труда. Деятельность управлений персоналом предприятий, фирм и организаций по обеспечению занятости. Взаимодействие работодателей, центров занятости и местных органов власти на рынке труда. Международная организация труда (МОТ), история создания и направления деятельности. Устав МОТ и Филадельфийская декларация о социально-трудовых отношениях в регулировании международного рынка труда. Основные функции международной организации труда и механизм их реализации. Конвенции и рекомендации МОТ – основной инструмент регулирования отношений на международном уровне. МОТ о заемном труде и других проблемах рынка труда и занятости населения. Значение органов МОТ в регулировании социально-трудовых соглашений.

## **10. Социальное партнерство и социальная защита на рынке труда**

Профсоюзы как субъект трудовых отношений. Основные цели деятельности профсоюзов и модели их поведения. Последствия монопольной власти профсоюзов на рынке труда. Основные модели переговоров нанимателя с профсоюзом. Экономические последствия деятельности профсоюзов. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Профсоюзы в современной России, их проблемы и перспективы. Особенности и проблемы развития социального партнерства в России. Социальное партнерство: сущность, предпосылки и условия возникновения. Социальное партнерство как система регулирования социально-трудовых отношений. Роль государства в системе социального партнерства. Социальное партнерство в России.

Понятие о системе социальной защиты населения и принципах ее построения. Основные элементы системы социальной защиты. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни. Минимальный потребительский бюджет. Понятие о «потребительской корзине» и основных товарах и услугах входящих в нее. Проблема бедности. Социальные мероприятия по борьбе с бедностью. Индексация доходов населения как инструмент механизма социальной защиты. Разработка адресных программ социальной помощи. Зарубежный опыт построения системы социальной защиты населения. Опыт и основные проблемы функционирования системы социальной защиты населения в России. Соотношение между уровнями минимального потребительского бюджета, минимальной заработной платой и минимальным пособием по безработице. Принципы и порядок установления пособия по безработице. обучение и переподготовка безработных. Общественные работы. Методы социальной поддержки слабоконкурентных групп населения.

В результате изучения дисциплины «Рынок труда» у обучаемых должна сформироваться целостная система взаимосвязанных *знаний, умений и навыков*. Магистранты должны:

**знать:**

- основы современной теории рынка труда;
- структуру, механизм функционирования и особенности рынка труда;
- понятия занятости как основополагающей характеристики рынка труда и объекта социальной политики, теории занятости населения;
- роль оплаты труда в структуре рынка труда,
- роль социальной защиты на рынке труда;
- особенности формирования и регулирования занятости и рынка труда в условиях рыночной экономики;
- макроэкономические аспекты, связанные с проблемами занятости, безработицы, миграции, государственного регулирования рынка труда;
- особенности формирования и регулирования рынка труда в России;

**уметь:**

- оценить демографическую составляющую функционирования рынка труда;
- анализировать трудовые потоки в системе функционирования рынка труда;
- понимать роль Международной организации труда в регулировании международного рынка труда;
- анализировать соответствующую литературу; анализировать процессы, происходящие на рынке труда и в сфере трудовых отношений;

**владеть**

- категориальным аппаратом рынка труда на уровне понимания и свободного воспроизведения;
- необходимыми навыками постановки экономических и управленческих целей и их эффективного достижения;
- необходимыми навыками самостоятельной и систематической работы с учебной и справочной литературой по экономической проблематике; способностью к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;
- навыками публичной и научной речи.



### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование темы	Содержание темы	Формируемые компетенции	База формирования компетенций	Формы проведения занятий		Виды текущего контроля	
				очная	заочная	очная	заочная
1. Основы теории рынка труда		ИПК-2.1 ИПК-2.2	<b>знать:</b> понятие труда как основы жизнедеятельности общества; характеристики и компоненты труда как процесса, отличия труда от «хобби», понятия трудовых ресурсов и трудового потенциала, стадии процесса воспроизводства рабочей силы, особенности конкуренции на рынке труда; <b>уметь:</b> определять состав трудовых ресурсов; анализировать состав и количественную структуру экономически активного и неактивного населения, анализировать особенности рынка труда.	Вводная лекция, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, задание на СРС	Вводная лекция-презентация, задание на СРС	Контрольные вопросы, тест, решение задач, подготовка кейса	Контрольные вопросы, задания самоконтроля
2. Виды, сегменты и гибкость рынка труда.	2.1. Виды рынков труда	ИПК-2.1 ИПК-2.2	<b>знать:</b> виды рынков труда; понятие циркулирующего рынка труда; особенности внутренних рынков труда; особенности и степень распространения в современной экономике профессиональных рынков труда; <b>уметь:</b> определять границы рынка труда; состав трудовых ресурсов; анализировать состав и количественную структуру экономически активного и неактивного населения, анализировать особенности рынка труда.	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Лекция-презентация, СРС	Экспресс-опрос Контрольные вопросы, тестирование, доклад	Контрольные вопросы, задания самоконтроля
	2.2. Сегментация и гибкость рынка труда	ИПК-2.1 ИПК-2.2	<b>знать:</b> различные критерии сегментация рынка труда: по стабильности трудовых отношений (модели Лидбитера, Аткинсона); по полу, возрасту, здоровью и уровню квалификации; по структурной иерархичности сегментов (рынок первичный и вторичный); по степени взаимозависимости между сегментами, по эластичности труда; понятие и сущность гибкой занятости; <b>уметь:</b> анализировать скрытый рынок труда (официальный и неофициальный); целесообразность и степень распространения нестандартных режимов использования рабочего времени; <b>владеть:</b> методикой оценки гибкости режима рабочего времени, найма и увольнения персонала.				
3. Модели предложения	3.1. Индивиду	ИПК-2.1 ИПК-2.2	<b>знать:</b> модель предложения труда, основанную на выборе между трудом и досугом; сочетание эффекта дохода и эффекта замещения	Лекция-презентация,	Лекция-	Отчет по СРС	Контрольные

труда и на спроса труд	льное предложени е труда		при повышении ставки оплаты труда; распределение времени в домашнем хозяйстве (модель Беккера); особенности предложения труда в России; <b>уметь:</b> анализировать влияние на решения работника его нетрудового дохода; использовать модель «доход – досуг» для анализа программ поддержки доходов населения; анализировать семейные решения о предложении труда;	практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	презента ция, Практиче ское занятие: разбор конкретн ой ситуации ; дискуссия; СРС	Контрольны е вопросы, тестировани е, решение задач	вопросы, тестирова ние, решение задач и др.
	3.2. Спрос на труд	ИПК-2.1 ИПК-2.2	<b>знать:</b> теоретические основы спроса на труд; детерминанты спроса на труд; понятие эластичности спрос а на труд; законы Маршалла–Хикса; факторы, влияющие на эластичность спроса на труд по зарплате и перекрестную эластичность спроса на труд; <b>уметь:</b> анализировать спрос на труд в условиях совершенной и несовершенной конкуренции, спрос на труд в долгосрочной перспективе; определять отраслевой спрос на труд; <b>владеть;</b> методикой определения квазипостоянных издержек на труд				
4. Функциониро вание рынка труда	4. Конкурентн ый, монопольн ый и монопсони ческий рынки труда	ИПК-2.2 ИПК-2.3	<b>знать:</b> особенности конкурентного рынка труда; методы подстройки рынка труда; виды монополии на рынке труда; причины и особенности монополии на рынке труда; <b>уметь:</b> различать плату за удержание и экономическую ренту в заработной плате работника; анализировать факторы, влияющие на конкурентоспособность работника и рабочего места; <b>владеть:</b> методикой оценки характера конкуренции на рынке труда	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Лекция-презента ция, практиче ское занятие: разбор конкретн ой ситуации дискуссия СРС	Отчет по СРС Контрольны е вопросы, доклад, тестировани е, решение задач	Контроль ные вопросы, тестирова ние, решение задач и др.
	4.2. Роль институтов в функциони ровании рынка труда.	ИПК-2.2 ИПК-2.3	<b>знать:</b> понятие институтов и их роль в экономике; основные виды формальных и неформальных институтов; роль формальных и неформальных институтов в функционировании рынка труда; <b>уметь:</b> анализировать влияние формальных и неформальных институтов на поведение участников трудовых отношений; <b>владеть:</b> методикой разграничения формальных и неформальных институтов рынка труда				
5. Особенности рынка труда в развитых странах и в современной	5.1. Особенност и рынка труда в развитых странах	ИПК-2.2 ИПК-2.3	<b>знать:</b> механизм функционирования конкурентного рынка труда; влияние и распространенность монополии и монополии на современных рынках труда; основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений за рубежом (американская, европейская, шведская, японская); международный опыт трудовых отношений; роль институтов в функционировании рынка труда;	Проблемная лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение	Проблем ная лекция-презента ция; дискуссия	Отчет по СРС Контрольны е вопросы, тестировани е, решение	Контроль ные вопросы, задания самоконт роля

России.			<b>уметь:</b> анализировать современные тенденции развития трудовых отношений, структуру занятости в развитых странах;	проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	СРС	задач	
	5.2. Особенност и рынка труда в России.	ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> особенности советской системы трудовых отношений; закономерности формирования рынка труда в России в 90-е годы; современное состояние и проблемы российского рынка труда; <b>уметь:</b> анализировать и понимать особенности институциональной среды российского рынка труда;				
6. Занятость и безработица на рынке труда	6.1. Занятость на рынке труда	ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> понятия полной занятости; показатели эффективной занятости (уровень занятости населения профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения; рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики); нестандартные формы занятости; <b>уметь:</b> анализировать проблемы неполной и избыточной занятости, вторичной и молодежной занятости; анализировать социальные проблемы занятости слабоконкурентных групп российского населения	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Лекция-презентация, практическое занятие: разбор конкретной ситуации дискуссия СРС	Экспресс-опрос Выступление по теме Контрольные вопросы, тестирование, решение задач	Контрольные вопросы, задания самоконтроля
	6.2. Безработица	ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> экономическую сущность и причины безработицы; понятие естественного уровня безработицы; классическую и кейнсианскую теории безработицы; виды безработицы (фрикционная, структурная, циклическая, сезонная); классификацию безработицы: по степени учета, характеру проявления, степени охвата экономики, социально-экономическому составу безработных; зависимость между безработицей и вакансиями; взаимосвязь инфляции и безработицы; <b>уметь:</b> анализировать особенности современной российской безработицы и факторы, сдерживающие массовое высвобождение работников в российской экономике; <b>владеть:</b> методикой определения уровня безработицы в стране и регионе;				
7. Демографические процессы на рынке труда.	7.1. Движение населения и его виды	ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> виды движения населения (естественное, механическое, социальное); биологические, экономические и социальные факторы, влияющие на естественное движение населения; демографические факторы предложения труда; основные причины и тенденции смертности и рождаемости в России. <b>уметь:</b> анализировать рождаемость и смертность населения и факторы, влияющие на их уровень; анализировать факторы, влияющие на здоровье населения; <b>владеть:</b> методикой анализа факторов, влияющих на	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия,	Практическое занятие: разбор конкретной ситуации Дискуссия СРС	Экспресс-опрос Выступление по теме Контрольные вопросы, тестирование, решение задач	Контрольные вопросы, тестирование, решение задач Задания самоконт

			законодательное установление границ трудоспособного возраста.	СРС			роля
	7.2. Демографическая ситуация в России	ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> понятие трудоспособности и трудоспособного возраста; современную демографическую ситуацию в России; зарубежный опыт разработки и реализации системы мер демографической политики; особенности демографической политики в России; <b>уметь:</b> анализировать демографическую ситуацию и факторы, ее формулирующие;				
	7.3. Миграция населения	ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> определение миграции; типы и виды миграции; факторы миграции населения; систему показателей миграции населения; современные особенности миграционных связей в России; отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики; <b>уметь:</b> анализировать миграционные потоки и закономерности их формирования, влияние миграции населения на формирование российского рынка труда; последствия легальной и нелегальной миграции населения				
8. Государственное регулирование рынка труда.	8.1. Административное и экономическое регулирование рынка труда	ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> исторический опыт регулирования рынка труда в развитых странах; административные и экономические меры воздействия государства на рынок труда; методы государственного воздействия на предложение труда и спрос на труд; особенности, проблемы и перспективы минимальной заработной платы в России; <b>уметь:</b> анализировать влияние налогов, трансфертов и субсидий на трудовую активность населения; практику использования минимальной заработной платы за рубежом и в России; понимать границы государственного регулирования трудовых отношений; <b>владеть:</b>	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Лекция-презентация Дискуссия СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач	Задания самоконтроля
	8.2. Государственная политика занятости	ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> цель и составные части государственной политики занятости, их характеристику и особенности реализации; формы и методы управления занятостью в условиях рыночной экономики; порядок разработки и механизм реализации программ занятости; права и обязанности работодателей по реализации государственной политики занятости <b>уметь:</b> анализировать эффективность квотирования рабочих мест, программ создания и сохранения рабочих мест, развития предпринимательства и самозанятости как элементов государственной политики занятости; <b>владеть:</b> методикой разграничения активных и пассивных мер при				

			осуществлении политики занятости;				
9. Инфраструктура рынка труда	9.1. Понятие инфраструктуры рынка труда.	ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> понятие инфраструктуры рынка труда; систему государственных органов, отвечающих за разработку политики в сфере труда и занятости; задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости; роль бирж труда (Центров занятости) в обеспечении и функционировании рынка труда; зарубежный и отечественный опыт работы рекрутинговых фирм на рынке труда; <b>уметь:</b> анализировать деятельность управлений персоналом предприятий, фирм и организаций по обеспечению занятости, взаимодействие работодателей, центров занятости и местных органов власти на рынке труда.	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Лекция-презентация Практическое занятие: разбор конкретной ситуации Дискуссия СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач	Контрольные вопросы, тестирование, Задания самоконтроля
	9.2. Международная организация труда	ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> историю создания и направления деятельности Международной организации труда (МОТ); Устав МОТ и Филадельфийскую декларацию о социально-трудовых отношениях в регулировании международного рынка труда; основные функции международной организации труда и механизм их реализации <b>уметь:</b> конвенции и рекомендации МОТ как основной инструмент регулирования отношений на международном рынке труда;				
10. Социальное партнерство и социальная защита на рынке труда	10.1. Профсоюзы и социальное партнерство на рынке труда	ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4	<b>знать:</b> Основные цели деятельности профсоюзов и модели их поведения; последствия монопольной власти профсоюзов; влияние профсоюзов на экономическую эффективность; сущность и значение социального партнерства как системы регулирования социально-трудовых отношений; роль государства в системе социального партнерства. Особенности социального партнерства в России. <b>уметь:</b> анализировать экономические последствия деятельности профсоюзов; анализировать особенности и проблемы развития социального партнерства за рубежом и в России;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Практическое занятие: разбор конкретной ситуации Дискуссия СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач	Контрольные вопросы, Задания самоконтроля

	10.2. Социальная защита за рубежом и в России	ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4	<p><b>знать:</b> принципы построения и основные элементы системы социальной защиты населения; ее особенности за рубежом и в России; роль «потребительской корзины» и основные товары и услуги, входящие в нее; принципы, порядок установления и лишения пособия по безработице; механизм реализации социальной поддержки безработных; методы социальной поддержки слабоконкурентных групп населения;</p> <p><b>уметь:</b> анализировать минимальный потребительский бюджет как базовый норматив системы социальной защиты населения; оценивать социальные мероприятия по борьбе с бедностью; анализировать эффективность профессионального обучения и переподготовки безработных;</p> <p><b>владеть:</b> методикой расчета соотношения между уровнями минимального потребительского бюджета, минимальной заработной платой и минимальным пособием по безработице;</p>	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Практическое занятие: разбор конкретной ситуации Дискуссия СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач Контрольная работа	Контрольные вопросы, Задания самоконтроля Подготовка реферата
		ПК-2  ИПК-2.1 ИПК-2.2 ИПК-2.3 ИПК-2.4				Зачет: тест итогового контроля, вопросы, задачи, проблемные ситуации	Зачет: тест итогового контроля, вопросы, задачи, проблемные ситуации

**Образовательные технологии.** Курс предполагает как аудиторную (лекции и практические занятия), так и самостоятельную работу студентов. На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие студентам информацию, соответствующую программе. При проведении лекционных занятий используются: вводная лекция, проблемная лекция, мультимедийная лекция.

Задача практических занятий – развитие у студентов навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. При проведении практических занятий используются следующие варианты: освоение тестовых методик; разбор конкретных ситуаций (в устной или письменной форме); дискуссия; групповое обсуждение; обсуждение результатов тестирования. Один из видов работы на семинаре – подготовка реферата и его обсуждение в группе. В задачу докладчика входит сбор и поиск теоретических статей и (или) сбор и анализ фактического материала по какой-либо проблеме курса.

При проведении самостоятельной работы используются: решение задач, написание реферата, выполнение письменных и творческих заданий.

**Информационные технологии.** В процессе проведения практических занятий применяются мультимедийные технологии. Для проведения ряда занятий необходим компьютерный класс с доступом к сети Интернет и перечисленным выше источникам. Для организации лекций и презентации итоговых проектов необходим ПК с колонками, оснащенный ПО пакета MSOffice, а также проектор или мультимедийная доска.

Дисциплина «Рынок труда» обеспечена электронным курсом лекций, заданиями для аудиторной и домашней работы, заданиями для самостоятельной работы в виде деловых ситуаций и кейс-технологий.

Студентам рекомендуется иметь с собой на занятиях собственный ноутбук или планшет с организованной возможностью доступа в Интернет

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает:

### **1. Проблемная лекция**

На этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или анализа разных точек зрения. *Проблемная лекция* начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить и которая может не иметь однотипного решения.

С помощью проблемной лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей:

1. усвоение студентами теоретических знаний;
2. развитие теоретического мышления;
3. формирование познавательного интереса к содержанию учебного предмета и профессиональной мотивации будущего специалиста

Полученная информация усваивается как личностное открытие еще не известного для себя знания. Что позволяет создать у студентов иллюзию "открытия" уже известного в науке.

#### Стиль общения преподавателя на проблемной лекции:

1. преподаватель входит в контакт со студентами не как "законодатель", а как собеседник, пришедший на лекцию "поделиться" с ними своим личностным содержанием;
2. преподаватель не только признает право студента на собственное суждение, но и заинтересован в нем;
3. новое знание выглядит истинным не только в силу авторитета преподавателя, ученого или автора учебника, но и в силу доказательства его истинности системой рассуждений;

4. материал лекции включает обсуждение различных точек зрения на решение учебных проблем;

5. общение со студентами строится таким образом, чтобы подвести их к самостоятельным выводам, сделать соучастниками процесса подготовки, поиска и нахождения путей разрешения противоречий, созданных самим же преподавателем.

Таким образом, проблемная лекция - это лекция, которая побуждает студентов или слушателей думать, совместно с преподавателем и другими студентами во время лекции искать ответы на поставленные вопросы.

**Обычная лекция** также может включать элементы проблемности.

Целесообразно в течение подобной лекции соблюдать следующие принципы и учитывать следующие обстоятельства.

1. Знакомство с различными взглядами на проблему.
  2. Знакомство с результатами собственных научных исследований.
  3. Актуализация материала (почему знание и понимание изучаемой темы или проблемы непременно пригодится студенту в настоящем или будущем).
  4. Поиск ответа на вопрос: *Кому выгодно?*
  5. Следует учитывать интеллектуальные возможности студентов и уровень их воспитания.
- Не все студенты способны к корректному и аргументированному обсуждению проблемы; не все умеют дискутировать.

6. Давать студентам возможность высказать свое мнение. Но это небезопасно: иногда студенты слишком увлекаются и их трудно остановить и вернуть к теме лекции.

Один из вариантов: *поставить вопрос на голосование.*

Примеры вопросов на лекции, на которые студентам предлагается проголосовать:

Где бы вы хотели работать: на внутреннем рынке труда или на профессиональном?

Если вы работаете, то какой подарок предпочли бы :

1. работа будет занимать то же количество времени, что и сегодня, но заработок вырастет в 1,5 раза.
2. заработок останется прежним, но времени на работу можно будет тратить в 1,5 раза меньше.

Какую работу вы предпочтете:

1. начальник – хороший человек – и 20 тыс. руб. в месяц;
2. начальник – очень плохой человек – и 30 тыс. руб. в месяц.
3. работа рядом с домом - и 20 тыс. руб. в месяц;
4. работа далеко от дома (1,5 часа езды) - и 30 тыс. руб. в месяц

Есть ли справедливость на белом свете? Может ли работник оценивать свою зарплату как справедливую?

Какую форму зарплаты (сдельную или повременную) вы предпочли бы для себя? Почему?

Будь вы владельцем фирмы, какую форму зарплаты использовали бы для вознаграждения своих работников? Почему?

Что для вас важнее: знания или диплом?

Приходилось ли вам:

- 1) одалживать у кого-то деньги?
- 2) одалживать кому-то деньги?
- 3) давать деньги под процент?

Таким образом, все без исключения лекции учебного курса «Рынок труда» содержат элементы проблемности.

## **2. Методика проведения семинарского занятия с элементами дискуссии**

При проведении семинарского занятия по экономике труда студентам предлагается последовательно обсудить ряд вопросов из списка проблемных вопросов (вопросов для обсуждения) по данной теме.



Преподаватель зачитывает очередной вопрос и предлагает студентам высказываться и предложить вариант ответа. При этом характер вопроса заранее предполагает, что, скорее, всего по нему будут высказаны разные точки зрения. Каждому студенту, который поднял руку и предложил свой вариант ответа (или свою точку зрения), преподаватель выдает карточку (в конце семинара они подсчитываются). За разумную и хорошо аргументированную точку зрения или удачный пример из жизни студент может получить две карточки. Сначала всем студентам дается возможность по одному разу высказать свою позицию или дать свой вариант ответа. При этом преподаватель следит, чтобы студенты внимательно слушали и не перебивали друг друга. Далее он комментирует и обобщает полученные ответы, и если есть полярные позиции (обычно вопрос сформулирован так, что они должны появиться), предлагает студентам разделиться на группы и попробовать переубедить оппонентов. В этом случае каждый студент может выступить еще один раз; не исключено, что кто-то выступит более одного раза. После этого можно провести голосование, и определить, какая точка зрения получила у студенческой группы поддержку. Не факт, что это будет правильная точка зрения, поэтому преподаватель должен сделать заключение, дать свои комментарии и объяснения по данному вопросу.

Таким образом, дискуссия выполняет несколько задач: помогает студентам всесторонне разобраться в данном вопросе (проблеме), дает возможность высказать собственные суждения, учит искать примеры из жизни и аргументировать свою точку зрения; приучает к правильному ведению дискуссии (с уважением к точке зрения оппонента), позволяет отметить и впоследствии поощрить наиболее активных студентов.

### **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Практические занятия сводятся и к выполнению студентом объемного письменного задания

Письменное задание включает 3 части.

1. **Реферат.** Обязателен для всех студентов очной и заочной форм обучения
2. **Ответы на вопросы и комментарии к спорным утверждениям.** Эта часть задания не является обязательной, но студенту рекомендуется ее выполнить. Студент может ответить на ряд вопросов. Отвечать следует кратко и по существу, избегая ответов, основанных на здравом смысле. Желательно не только проявить знание теории, но и привести примеры из жизни. Можно также прокомментировать одно или несколько утверждений (часть из них – спорные). Комментарии

должны быть краткими, но аргументированными: надо обосновать свою точку зрения, привести примеры из жизни, использовать собственные наблюдения. Таким образом, приветствуется сочетание теории и практики. Максимальное количество ответов на вопросы и комментариев – пять.

3. **Задачи.** Эта часть письменного задания в полном объеме также не является обязательной, но студенту при подготовке к зачету рекомендуется ее выполнить. Для получения зачета достаточно решить 1-2 задачи.

Студенты, написавшие хороший или отличный реферат и выполнившие также вторую и третью часть задания, могут сдавать зачет письменно и не отвечать устно.

Студенты, написавшие реферат на «удовлетворительно», должны не только написать зачетный тест, но и устно ответить преподавателю на несколько вопросов, а также решить одну задачу.

Студенты, написавшие реферат на «неудовлетворительно», к зачету не допускаются

#### **2.2. Требования к выполнению реферата.**

Реферат следует писать по одной из 70 тем (темы прилагаются ниже). Основные требования к реферату: содержательность, краткость, логичность и современность. Дополнительные требования: сочетание теории и практики, примеры из жизни.

Студент должен кратко и логично раскрыть содержание выбранной темы; при этом не следует освещать вопросы, не имеющие к теме прямого отношения. Реферат должен содержать план (содержание), введение, основную часть (может быть разбита на 2-3

раздела), заключение и список литературы. Оптимальный объем реферата – 15 страниц. Объем менее 10 и более 20 страниц нежелателен и является основанием для снижения оценки.

Работа должна быть написана с использованием современной литературы и статистики. При использовании любых цифр (особенно таблиц) необходимо ссылаться на источник информации. При написании реферата допускается использование Интернета; при этом обязательна ссылка на сайт.

Для получения отличной оценки за реферат надо написать содержательную и логичную работу с использованием современной литературы и «свежей» статистики. При этом, раскрывая выбранную тему, студент должен не ограничиться теорией и материалами печатных или электронных источников (газет, журналов, Интернета), а привести примеры из своей жизни, жизни своих родственников, знакомых и т.п. Подобные примеры следует набирать курсивом. Если к отличному реферату прилагаются 5 содержательных ответов на вопросы (или комментарии к вопросам), а также 5-6 решенных задач, студент получает отличную оценку за все письменное задание.

Студент получает за реферат оценку «хорошо», если основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены, но не в полной мере, или в работе выявлены иные недостатки, или в ней отсутствуют собственные примеры. Если к хорошему реферату прилагаются не менее 3-х хороших ответов на вопросы (комментариев), а также 3-4 решенные задачи, студент получает оценку «хорошо» за все письменное задание.

Студент получает за реферат оценку «удовлетворительно», если основные требования (содержательность, краткость, логичность и современность) выполнены не в полной мере, и в работе есть существенные недостатки. Отсутствие ответов на дополнительные вопросы служит основанием для получения удовлетворительной оценки за все письменное задание даже в том случае, если реферат написан хорошо.

Неудовлетворительную оценку студент может получить:

- за выбор темы, не входящей в рекомендованный список тем рефератов (если на это нет специального разрешения преподавателя);
- за использование старой литературы (например, семи- или восьмилетней давности);
- за «скачивание» чужого реферата из Интернета;
- за полное совпадение работы с работой другого студента;
- если содержание выбранной темы совершенно не раскрыто;
- если более половины текста реферата не связано с выбранной темой;
- если объем работы превышает 25 страниц.

### **2.3. Способы выбора вариантов темы реферата**

Из 70 тем рефератов студент должен выбрать одну тему по последней цифре номера своей зачетки. Например, если последняя цифра номера зачетной книжки – 6, то можно выбрать темы рефератов под следующими номерами: 6, 16, 26, 36, 46, 56, 66. Студент имеет право предложить свою тему – но только по согласованию с преподавателем.

При работе над второй частью письменного задания студенту предоставляется право свободного выбора вопросов, на которые он хочет ответить.

При работе над третьей частью письменного задания студенту предоставляется право свободного выбора задач, которые он готов решить.

### **2.4. Темы рефератов по курсу «Рынок труда»**

1. Ценности в сфере труда: особенности и факторы.
2. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
3. Особенности предложения труда в России.
4. Особенности спроса на труд в России.

5. Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
6. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
7. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.
8. Англо-американская модель рынка труда.
9. Континентально-европейская модель рынка труда.
10. Шведская модель рынка труда.
11. Китайская модель рынка труда.
12. Японская модель рынка труда.
13. Российская модель рынка труда.
14. Экономическая рента на российском рынке труда.
15. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
16. Монополия на российском рынке труда.
17. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
18. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
19. Особенности сегментации российского рынка труда.
20. Внутренние рынки труда в России.
21. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
22. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
23. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
24. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
25. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
26. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
27. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
28. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
29. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
30. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
31. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
32. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
33. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
34. Проблемы бедности в СССР и России.
35. Международный опыт регулирования трудовых отношений.
36. Особенности рынка труда в развитых странах.
37. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
38. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
39. Особенности рынка труда в СССР.
40. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ
41. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости в России.
42. Изменение половозрастного состава занятого населения в России.
43. Гендерные особенности занятости в России.
44. Особенности вторичной занятости в России.
45. Политика эффективной занятости в России.
46. Зарубежный опыт государственного регулирования занятости.
47. Государственные программы на рынке труда за рубежом и в России.
48. Программы и услуги служб занятости за рубежом и в России.
49. Региональные программы занятости населения.
50. Занятость и безработица в переходной экономике.
51. Экономические последствия безработицы за рубежом и в России.
52. Социальные последствия безработицы за рубежом и в России.
53. Гендерные аспекты безработицы за рубежом и в России.
54. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда региона.
55. Политика эффективной занятости в России.
56. Структура спроса на рабочую силу за рубежом и в России.

57. Влияние демографического фактора на уровень трудовой активности населения.
58. Регулирование трудовой мобильности за рубежом и в России.
59. Внешняя трудовая миграция за рубежом и в России.
60. Трудовая миграция в регионе: проблемы и перспективы.
61. Способы адаптации населения к изменениям в сфере труда.
62. Динамика основных ценностей и мотивов труда работников в регионе.
63. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение за рубежом.
64. Особенности распределения доходов в экономике России.
65. Отраслевые неравенства в оплате труда в России.
66. Региональные неравенства в оплате труда за рубежом и в России.
67. Неравенство в оплате труда социальных слоев за рубежом и в России.
68. Профессиональное образование незанятого населения.
69. Социальная поддержка населения в рыночных условиях.
70. Социальная ответственность государства в современных условиях.

### **2.5. Дополнительное задание №1. Ответы на вопросы.**

1. Что такое мобильность труда и как Вы оцениваете мобильность труда по Вашей профессии (сегодняшней или той, к которой Вы стремитесь)?
2. Сравните достоинства и недостатки внутреннего и профессионального рынка труда для работника. На каком из них Вы хотели бы работать и почему?
3. Что такое плата за удержание на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых.
4. Что такое экономическая рента на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых.
5. Повышение уровня безработицы может уменьшить число людей, ищущих работу. Как объясняет это теория домашнего производства?
6. В каком возрасте человек чаще занят в домашнем производстве и почему? При ответе на этот вопрос используйте теорию домашнего производства.
7. Всегда ли введение минимальной зарплаты ведет к росту безработицы?
8. Почему соблюдение трудового права и справедливости по отношению к работнику зависит от того, на каком рынке труда – первичном или вторичном – он находится.
9. Какие факторы влияют на распределение работников по сегментам рынка труда?
10. Чем чревата для работодателя потеря репутации фирмы в глазах ее работников?
11. Из чего исходят работники, оценивая справедливость зарплаты?
12. Что такое эффективная заработная плата?
13. Какие негативные последствия может иметь широкое распространение политики эффективной заработной платы?
14. Почему в развитых странах зарплата на крупных предприятиях обычно выше, чем на предприятиях небольших?
15. Если оплату труда врача-дантиста поставить в зависимость от количества запломбированных зубов, то что скорее всего за этим последует?
16. В чем заключается различие методик ФСЗ и МОТ при определении численности занятых и безработных?
17. Приведите примеры перекосов в заработной плате, характерных для сегодняшней России
18. Уровень зарплаты в России занижен. Плохо это или хорошо? Ответ надо обосновать.
19. Какую роль играет миграция в современной России?
20. Что Вы можете сказать о современных российских профсоюзах?

### **2.6. Дополнительное задание №2.**

**Согласны ли Вы с нижеприведенными спорными утверждениями и почему?**

1. Работник для достижения результата может предпринимать тайные усилия, скрывая их от работодателя.
2. Многие люди не работают – и правильно делают.
3. В СССР не было выравнивающих различий в оплате труда.
4. Не существует ситуации, когда рост зарплаты кажется работнику несправедливым.
5. При сдельной оплате труда существуют факторы, влияющие на выработку и не зависящие от самого работника.
6. При сдельной оплате работу может получить даже очень плохой работник.
7. Надежда на карьеру – фактор мотивации, действующий лишь на внутренних рынках труда.
8. Внутренние рынки труда – это пока не для России.
9. Профсоюзы в России – профсоюзы только по названию.
10. Любой человек может подвергнуться дискриминации на рынке труда.
11. Я никогда не окажусь в числе уволенных работников.
12. Инвестиции в образование – всегда самые выгодные и перспективные.
13. Поддельный диплом о высшем образовании совершенно бесполезен: знаний у человека нет.
14. Чем выше мобильность работника на рынке труда, тем больше он (она) зарабатывает.
15. Использование сдельной либо повременной заработной платы во многом зависит от того, существует ли длительная привязанность работников к фирме.
16. Мне бы хотелось, чтобы в будущем мой труд оплачивался сдельно (повременно)...
17. «Эффективная зарплата» – это пока не для России.
18. Политика эффективной заработной платы более уместна при долгосрочных отношениях между работником и фирмой.
19. Повышать минимальную зарплату в России очень опасно.
20. Рост доходов населения России – задача первостепенной важности.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс *Рынок труда*, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=2202>, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>,

**4. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),**

включающий:

**5.1.** Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретическо	Уровень знаний ниже минимальны	Минимально допустимый уровень	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,	Уровень знаний в объеме,

	го материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	х требований. Имели место грубые ошибки.	знаний. Допущено много негрубых ошибок.	соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок	соответствующем программе подготовки, без ошибок.	превышающую программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения.  Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения, . Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки.  Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки  при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки  при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки  при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»

	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	<b>удовлетворительно</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

(ЗАПОЛНИТЬ согласно оценочным средствам табл.2)

### 5.2.1 Контрольные вопросы

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Труд как основа жизнедеятельности общества.	ИПК-2.1., ИПК-2.2., ИПК-2.3., ИПК-2.4
2. Трудовая классификация населения.	
3. Рынок труда, его особенности.	
4. Виды и границы рынка труда.	
5. Индивидуальное предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом. Сочетание эффекта дохода и эффекта замещения.	
6. Использование модели «труд – досуг» для анализа рынка труда.	
7. Распределение времени в домашнем хозяйстве.	
8. Эффект замещения и эффект дохода в модели домашнего производства.	
9. Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара.	
10. Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла-Хикса	
11. Формирование рыночного предложения труда. Плата за удержание и экономическая рента наемного работника.	
12. Монополия и монополия на рынке труда.	
13. Двусторонняя монополия на рынке труда.	
14. Внутренние рынки труда крупных корпораций.	
15. Профессиональные рынки труда и их особенности	
16. Сегментация на рынке труда. Двойственность рынка труда.	
17. Особенности конкуренции на рынке труда.	
18. Роль институтов в функционировании рынка труда.	
19. Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.	
20. Современные тенденции развития трудовых отношений в развитых странах.	

21. Особенности и проблемы российского рынка труда.	
22. Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия.	
23. Занятость, ее виды.	
24. Безработица: определение, потоки и запас.	
25. Безработица, ее виды.	
26. Экономические и социальные последствия безработицы.	
27. Зависимость между безработицей и вакансиями в экономике.	
28. Взаимосвязь безработицы и инфляции.	
29. Особенности российской безработицы и меры по ее снижению	
30. Движение населения и его виды.	
31. Миграция, ее причины и виды на рынке труда.	
32. Международная трудовая миграция и ее последствия в России	
33. Минимальная заработная плата, теория и практика использования.	
34. Государственная политика занятости.	
35. Границы государственного регулирования рынка труда.	
36. Основные стратегии профсоюзов.	
37. Экономические последствия деятельности профсоюзов.	
38. Профсоюзы в современной России.	
39. Инфраструктура рынка труда.	
40. Международная организация труда (МОТ)	

### Тематика рефератов

1. Ценности в сфере труда: особенности и факторы.
2. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
3. Особенности предложения труда в России.
4. Особенности спроса на труд в России.
5. Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
6. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
7. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.
8. Англо-американская модель рынка труда.
9. Континентально-европейская модель рынка труда.
10. Шведская модель рынка труда.
11. Китайская модель рынка труда.
12. Японская модель рынка труда.
13. Российская модель рынка труда.
14. Экономическая рента на российском рынке труда.
15. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
16. Монополия на российском рынке труда.
17. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
18. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
19. Особенности сегментации российского рынка труда.
20. Внутренние рынки труда в России.
21. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
22. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
23. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
24. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
25. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
26. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
27. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.



28. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
29. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
30. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
31. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
32. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
33. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
34. Проблемы бедности в СССР и России.
35. Международный опыт регулирования трудовых отношений.
36. Особенности рынка труда в развитых странах.
37. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
38. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
39. Особенности рынка труда в СССР.
40. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ
41. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости в России.
42. Изменение половозрастного состава занятого населения в России.
43. Гендерные особенности занятости в России.
44. Особенности вторичной занятости в России.
45. Политика эффективной занятости в России.
46. Зарубежный опыт государственного регулирования занятости.
47. Государственные программы на рынке труда за рубежом и в России.
48. Программы и услуги служб занятости за рубежом и в России.
49. Региональные программы занятости населения.
50. Занятость и безработица в переходной экономике.
51. Экономические последствия безработицы за рубежом и в России.
52. Социальные последствия безработицы за рубежом и в России.
53. Гендерные аспекты безработицы за рубежом и в России.
54. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда региона.
55. Политика эффективной занятости в России.
56. Структура спроса на рабочую силу за рубежом и в России.
57. Влияние демографического фактора на уровень трудовой активности населения.
58. Регулирование трудовой мобильности за рубежом и в России.
59. Внешняя трудовая миграция за рубежом и в России.
60. Трудовая миграция в регионе: проблемы и перспективы.
61. Способы адаптации населения к изменениям в сфере труда.
62. Динамика основных ценностей и мотивов труда работников в регионе.
63. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение за рубежом.
64. Особенности распределения доходов в экономике России.
65. Отраслевые неравенства в оплате труда в России.
66. Региональные неравенства в оплате труда за рубежом и в России.
67. Неравенство в оплате труда социальных слоев за рубежом и в России.
68. Профессиональное образование незанятого населения.
69. Социально-психологическая поддержка населения в рыночных условиях.
70. Социальная ответственность государства в современных условиях.

Реферат как элемент учебной дисциплины должна способствовать формированию компетенций, предусмотренных матрицей компетенций для данной дисциплины и указанных в РПД.

## Этапы выполнения реферата

Содержание этапа	Формируемые компетенции  (согласно РПД)
1. Обзор литературы, обоснование актуальности темы, практической значимости	ИПК-2.1 ИПК-2.2
2. Теоретическая часть/экспериментальная часть/ расчетная часть/ аналитическая часть/ моделирование	ИПК-2.3 ИПК-2.4
3. Представление результатов	

### 5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции ПК\_2

#### 1. Чистый эффект дохода в предложении труда состоит:

- а) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;
- б) в увеличении предложения труда при уменьшении нетрудового дохода;
- в) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
- г) в увеличении предложения труда при увеличении нетрудового дохода;
- д) все перечисленное неверно.

#### 2. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой

предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:

- а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
- б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
- в) эффект замещения равен эффекту дохода
- г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
- д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.

#### 3. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:

- а) возрастающую предельную норму замещения дохода досугом;
- б) уменьшающуюся предельную норму замещения дохода досугом;
- в) постоянную предельную норму замещения дохода досугом;
- г) постоянные альтернативные издержки дополнительного досуга;
- д) уменьшающиеся альтернативные издержки дополнительного досуга.

#### 3. Рост подоходного налога:

- а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;
- б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
- г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;
- д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

#### 4. Какое из данных утверждений неверно?

- а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;
- б) резервная зарплата – низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;
- в) у каждого работника свой уровень резервной зарплаты;
- г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной зарплаты;
- д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.

#### 5. Какое из утверждений неверно:

- а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
- б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;
- в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
- г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
- д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

**6. Какое из утверждений неверно:**

- а) человеку доставляет большее удовлетворение та деятельность, в которой он действует наиболее продуктивно;
- б) если занятие (на рынке труда или в домашнем хозяйстве) человеку нравится, это повышает вероятность достижения хороших результатов;
- в) различное отношение к тем или иным занятиям может быть вызвано гендерными факторами;
- г) среди туристов, особенно из развитых стран, чаще встречаются люди среднего возраста;
- д) эффект отчаявшегося работника во многом объясняет появление скрытой безработицы.

**7. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:**

- а) больше, чем для конкурентной фирмы;
- б) меньше, чем для конкурентной фирмы;
- в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;
- г) такой же, как для конкурентной фирмы;
- д) равен нулю.

**8. Какое из приведенных суждений не соответствует законам производного спроса?**

- а) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше доля на труд в общих издержках;
- б) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на другие факторы производства;
- в) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность предложения других факторов производства;
- г) эластичность спроса на труд тем выше, чем легче заменить труд другими факторами производства;
- д) эластичность спроса на труд тем выше, чем выше эластичность спроса на продукт труда.

**9. Из теории домашнего производства известно, что:**

- а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;
- б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;
- в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;
- г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;
- д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.

**10. Незарплатные издержки не включают:**

- а) затраты организации на социальный пакет;
- б) издержки по найму персонала;
- в) затраты на кадровую работу в фирме;
- г) постоянный оклад, не зависящий от отработанного времени;
- д) затраты на переподготовку кадров.

**5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенции ПК-2**

**Задача 1.** Функция полезности работника имеет вид:  $U = CI^2$ , где  $C$  – объем потребления товаров и услуг в натуральном выражении;  $I$  – число часов досуга. Известно,

что ставка заработной платы  $w$  и цена потребляемых благ  $p$  равны соответственно 40 руб. и 20 руб. Нетрудовой доход  $Y_0 = 120$  руб. в день.

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Как изменится его выбор между трудом и досугом, если нетрудовой доход увеличится в два раза? Какой эффект при этом действует?
- Если вместо этого произойдет повышение  $w$  в два раза — сколько он тогда будет работать? Какой эффект при этом доминирует?

**Задача 2.** Функция полезности работника имеет вид:  $U = Cl$ , где  $C$  — объем потребления благ в натуральном выражении;  $l$  — часы досуга. Известно, что  $w = 50$  руб.;  $p = 10$  руб.;  $Y_0 = 200$  руб.

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Что произойдет, если нетрудовой доход уменьшится в 10 раз?
- Что произойдет, если нетрудовой доход вырастет в 5 раз?

**Задача 3.** Предположим, что предпочтения работника описываются функцией полезности Кобба-Дугласа  $U = l^\alpha Y^\beta$ , где  $l$  — число часов досуга в день,  $Y$  — дневной доход,  $\alpha > 0$ ,  $\beta > 0$ . Время, которое работник ежедневно распределяет между трудом и досугом составляет 24 часа.

- Показать, что для данной функции полезности при отсутствии нетрудового дохода оптимальное число часов досуга в день  $l$  не зависит от часовой ставки заработной платы  $w$ .
- Показать, что для данной функции полезности при наличии нетрудового дохода  $Y_0$  оптимальное число часов досуга в день  $l$  уменьшается с ростом почасовой ставки заработной платы  $w$ , если нетрудовой доход остается постоянным.
- Показать, что для данной функции полезности при увеличении нетрудового дохода  $Y_0$  оптимальное число часов досуга в день  $l$  увеличивается, если ставка заработной платы  $w$  остается постоянной.

**Задача 4.** Функция полезности семьи, распределяющей 16 часов в день между приготовлением пищи и оплачиваемой работой, имеет вид:  $M = FC^3$ , где  $F$  — часы, затраченные на приготовление пищи,  $C$  — стоимость пищи. Известно, что ставка заработной платы  $w = \$10$  в час, нетрудовой доход семьи  $Y_0 = \$40$  в день.

- Сколько часов в день семья будет затрачивать на приготовление пищи? Решение проиллюстрировать.
- Как изменится выбор семьи при увеличении почасовой заработной платы в два раза? Решение проиллюстрировать.
- Каков будет выбор семьи, если ставка заработной платы сохранится на уровне  $w = \$10$  в час, но нетрудовой доход семьи возрастет до  $\$160$  в день? Решение проиллюстрировать.

**Задача 5.** Единица товара  $X$  реализуется по цене 30 руб.

Заполните таблицу. Сколько единиц труда будет использовать фирма при ставке заработной платы 300 руб., если она максимизирует прибыль?

L	$TP_L$	$MP_L$	$MRP_L$
1	15		
2	26		
3	33		
4	38		
5	41		
6	43		

**Задача 6.** Фирма производит товар  $X$ . Рынок труда и товарный рынок совершенно конкурентны. Заполните таблицу.

L	$TP_L$	$MP_L$	TR (\$)	$MRP_L$
1	30	30	150	
2		22		
3		16		
4	80		400	

5		8		
6			460	

а) Если цена труда – \$35, то при найме какого количества единиц труда фирма максимизирует прибыль?

б) Если в производстве товара X используется еще и капитал, издержки на который равны \$115, чему будет равна прибыль фирмы, использующей вычисленное выше количество труда?

#### 4.2.4. Темы курсовых работ, эссе, рефератов

1. Ценности в сфере труда: особенности и факторы.
2. Экономическое поведение основных субъектов рынка труда.
3. Особенности предложения труда в России.
4. Особенности спроса на труд в России.
5. Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
6. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
7. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.
8. Англо-американская модель рынка труда.
9. Континентально-европейская модель рынка труда.
10. Шведская модель рынка труда.
11. Китайская модель рынка труда.
12. Японская модель рынка труда.
13. Российская модель рынка труда.
14. Экономическая рента на российском рынке труда.
15. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
16. Монополия на российском рынке труда.
17. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
18. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
19. Особенности сегментации российского рынка труда.
20. Внутренние рынки труда в России.
21. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
22. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
23. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
24. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
25. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
26. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
27. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
28. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
29. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
30. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
31. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
32. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
33. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
34. Проблемы бедности в СССР и России.
35. Международный опыт регулирования трудовых отношений.
36. Особенности рынка труда в развитых странах.
37. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
38. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
39. Особенности рынка труда в СССР.
40. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ
41. Качественные и количественные сдвиги в сфере занятости в России.
42. Изменение половозрастного состава занятого населения в России.
43. Гендерные особенности занятости в России.

44. Особенности вторичной занятости в России.
45. Политика эффективной занятости в России.
46. Зарубежный опыт государственного регулирования занятости.
47. Государственные программы на рынке труда за рубежом и в России.
48. Программы и услуги служб занятости за рубежом и в России.
49. Региональные программы занятости населения.
50. Занятость и безработица в переходной экономике.
51. Экономические последствия безработицы за рубежом и в России.
52. Социальные последствия безработицы за рубежом и в России.
53. Гендерные аспекты безработицы за рубежом и в России.
54. Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда региона.
55. Политика эффективной занятости в России.
56. Структура спроса на рабочую силу за рубежом и в России.
57. Влияние демографического фактора на уровень трудовой активности населения.
58. Регулирование трудовой мобильности за рубежом и в России.
59. Внешняя трудовая миграция за рубежом и в России.
60. Трудовая миграция в регионе: проблемы и перспективы.
61. Способы адаптации населения к изменениям в сфере труда.
62. Динамика основных ценностей и мотивов труда работников в регионе.
63. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение за рубежом.
64. Особенности распределения доходов в экономике России.
65. Отраслевые неравенства в оплате труда в России.
66. Региональные неравенства в оплате труда за рубежом и в России.
67. Неравенство в оплате труда социальных слоев за рубежом и в России.
68. Профессиональное образование незанятого населения.
69. Социально-психологическая поддержка населения в рыночных условиях.
70. Социальная ответственность государства в современных условиях.

#### **4.2.5. Вопросы для самоконтроля**

**Ниже приводятся вопросы для самоконтроля по теме 3.**

#### **Тема 3. Основные модели предложения труда и спроса на труд**

1. Что представляют собой эффект дохода и эффект замещения и как они влияют на индивидуальное предложение труда?
2. Что может изменить расположение точки перегиба на кривой индивидуального предложения труда работника?
3. Какие факторы могут повлиять на предпочтения работника и наклон кривых безразличия в модели «доход—досуг»?
4. Можно ли определить (выразить) цену свободного времени?
5. Что такое резервная заработная плата?
6. Почему многие студенты-старшекурсники одновременно учатся и работают, в то время как на младших курсах количество подрабатывающих студентов не столь велико?
7. Почему на рынке труда одни работники ощущают себя перерабатывающими, а другие, напротив, недорабатывающими?
8. В чем заключаются особенности применения модели «доход—досуг» в современных российских условиях?
9. Какое воздействие оказывает подоходный налог на индивидуальное предложение труда?
10. Что такое норма утраты пособия?
11. Как влияют программы социальной помощи на трудовую активность людей?
12. Что побуждает российского работника выходить на пенсию?
13. Почему мужчины обычно проводят на рынке труда больше времени, чем женщины?

14. В чем особенности эффекта дохода и эффекта замещения в моделях домашнего производства?
15. В каком возрасте человек чаще занят в домашнем производстве и почему?
16. В чем заключаются эффекты дополнительного работника и отчаявшегося работника?
17. Что такое спрос на труд и почему кривая  $D_L$  имеет отрицательный наклон?
18. Можно ли утверждать, что вся линия предельного продукта труда в денежном выражении ( $MRP_L$ ) представляет собой линию спроса на труд?
19. Перечислите детерминанты спроса на труд.
20. Как действуют эффекты масштаба и замещения при росте заработной платы?
21. В чем особенности спроса фирмы на труд в долгосрочном периоде?
22. Почему кривая отраслевого спроса на труд имеет более крутой наклон?
23. Что такое коэффициент эластичности спроса на труд по заработной плате?
24. Сформулируйте законы Маршалла—Хикса.
25. При каком условии выполняется четвертый закон Маршалла—Хикса?
26. Как определяется коэффициент перекрестной эластичности спроса на труд?
27. Что такое перекрестная эластичность факторной цены?

### 8.2.3. Тест для самоконтроля по курсу

1. **Под экономически активным населением понимают:**
  - а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
  - б) численность трудоспособного населения, имеющего доходное занятие;
  - в) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
  - г) численность занятых и численность безработных;
  - д) численность наемных работников и работодателей.
2. **К преимуществам внутренних рынков труда для работников относится:**
  - а) экономия средств на найме и обучении новичков;
  - б) низкая текучесть кадров;
  - в) привязанность работников к своему предприятию;
  - г) возможность добиваться более высокой производительности труда;
  - д) гарантии стабильной занятости
3. **Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:**
  - а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
  - б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
  - в) эффект замещения равен эффекту дохода
  - г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
  - д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.
4. **Какое из данных утверждений верно?**
  - а) для фирмы предложение труда всегда абсолютно эластично;
  - б) для отрасли предложение труда всегда абсолютно неэластично;
  - в) с ростом зарплаты работника эффект замещения побуждает его работать больше;
  - г) с ростом зарплаты работника эффект дохода побуждает его работать больше;
  - д) невозможно одновременно помогать беднякам и поддерживать их стимулы к труду.
5. **Из теории домашнего производства известно, что:**
  - а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;
  - б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;
  - в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;
  - г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;
  - д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.
6. **Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:**
  - а) больше, чем для конкурентной фирмы;

- б) меньше, чем для конкурентной фирмы;
- в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;
- г) такой же, как для конкурентной фирмы;
- д) равен нулю.

**7. Рост подоходного налога:**

- а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;
- б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
- г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;
- д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.

**8. Резервная заработная плата – это:**

- а) часть заработной платы, которую работник откладывает на «черный день»;
- б) минимальная заработная плата, которую надо предложить человеку, чтобы он приступил к работе;
- в) выплаты малообеспеченным гражданам со стороны государства или общественных организаций;
- г) минимальный размер оплаты труда в регионе;
- д) ничего из перечисленного.

**9. Эластичность спроса на труд по зарплате:**

- а) равна нулю;
- б) всегда выше нуля;
- в) всегда ниже нуля;
- г) иногда ниже нуля;
- д) иногда выше нуля.

**10. Квазипостоянные издержки на труд могут включать:**

- а) издержки фирмы на труд, связанные с отработанным временем;
- б) затраты организации на выплату зарплаты;
- б) затраты организации на выплату премий;
- г) затраты на социальные выплаты работникам;
- д) все перечисленное.

**11. Повышения спроса на труд можно добиться:**

- а) увеличением спроса на продукт, создаваемый в данной отрасли или работниками данной профессии;
- б) ростом производительности труда в данной отрасли;
- в) ростом цен на ресурсозаменитель при условии, если эффект замещения превышает эффект выпуска;
- г) снижением цен на ресурсозаменитель, если эффект выпуска превышает эффект замещения;
- д) верно все перечисленное.

**12. Какое из перечисленных положений характеризует совершенно конкурентный рынок труда?**

- а) уровень заработной платы зависит от поведения фирм;
- б) небольшое количество работников с различной квалификацией и способностями;
- в) получение информации требует больших издержек;
- г) различные фирмы нанимают работников, однородных по квалификации, продуктивности и видам деятельности;

**13. Двусторонняя монополия – это ситуация на рынке труда, когда:**

- а) встречаются два монополиста;
- б) встречаются два монополиста;
- в) деятельность монополиста регулируется государством;



- г) работодатель является единственным покупателем труда (монопсонистом), а продавец труда (профсоюз) обладает монопольной силой;
- д) работодатель-монополист конкурирует с работодателем-монопсонистом.
- 14. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:**
- а) возраст выхода на пенсию;
  - б) минимальный уровень заработной платы;
  - в) средний уровень заработной платы;
  - г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
  - д) нормы безопасности труда.
- 15. Какое из явлений (при прочих равных условиях) увеличивает склонность людей к миграции:**
- а) увеличение количества лет, которое работник собирается провести на новом месте;
  - б) увеличение нормы дисконтирования;
  - в) снижение различий в заработной плате между регионами въезда и выезда;
  - г) сложность в получении информации о принимающей стране;
  - д) увеличение альтернативных издержек миграции.
- 16. Уровень безработицы – это:**
- а) процент населения, которое не имеет работы;
  - б) процент населения, которое ищет работу;
  - в) число безработных, деленное на количество экономически неактивных индивидов.;
  - г) число безработных, деленное на сумму занятых и безработных индивидов;
  - д) нет верного ответа.
- 17. Кривая спроса на труд с точки зрения фирмы, нанимающей работников на конкурентном рынке:**
- а) горизонтальна;
  - б) имеет отрицательный наклон;
  - в) имеет положительный наклон;
  - г) может иметь различный наклон;
  - д) нет верного ответа.
- 18. Максимизирующая прибыль фирма, работающая на конкурентном рынке продукции и нанимающая работников на конкурентном рынке труда, должна нанимать дополнительного работника только в том случае, если:**
- а) общая выручка меньше общих издержек;
  - б) предельный продукт труда в денежном выражении меньше, чем ставка заработной платы;
  - в) величина предельного продукта труда в денежном выражении достигает максимума;
  - г) величина предельного продукта труда в денежном выражении растет;
  - д) предельный продукт труда в денежном выражении превышает ставку заработной платы.
- 19. Если рыночная заработная плата возрастает с уровня ниже резервной заработной платы индивида до уровня, превышающего ее, можно сделать вывод, что индивид:**
- а) увеличит досуг;
  - б) войдет в состав рабочей силы;
  - в) выйдет из состава рабочей силы;
  - г) станет экономически неактивным;
  - д) может произойти любое событие.
- 20. Цеховые профсоюзы:**
- а) обычно стремятся приобрести монопольную власть;
  - б) часто прибегают к открытой политике;
  - в) обычно прибегают к замкнутой политике;
  - г) создаются в отдельной фирме, обычно небольшой;
  - д) все перечисленное верно.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
г	д	а	в	д	б	г	б	в	г	д	г	г	д	а	г	б	д	б	В

#### 4.2.6 Примеры дополнительных вопросов на зачете:

21. Что такое *мобильность труда* и как Вы оцениваете мобильность труда по Вашей профессии (сегодняшней или той, к которой Вы стремитесь)?
22. Сравните достоинства и недостатки внутреннего и профессионального рынка труда для работника. На каком из них Вы хотели бы работать и почему?
23. Что такое *плата за удержание* на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых.
24. Что такое *экономическая рента* на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых.
25. Повышение уровня безработицы может уменьшить число людей, ищущих работу. Как объясняет это теория домашнего производства?
26. В каком возрасте человек чаще занят в домашнем производстве и почему? При ответе на этот вопрос используйте теорию домашнего производства.
27. Всегда ли введение минимальной зарплаты ведет к росту безработицы?

#### 4.2.7 Примеры проблемных ситуаций на зачете:

1. Работник, пришедший работать в новую организацию, столкнулся с тем, что руководитель требует от него одно, а коллеги по работе – совсем другое. Как эта дилемма будет решаться в американской, немецкой, российской фирме?
2. Вы – руководитель. В вашей фирме не решена проблема воровства продукции сотрудниками. Что можно сделать для решения этой проблемы?
3. Руководитель стало известно, что работник подрабатывает после работы в другой фирме. Какой может быть его реакция?
4. Вы – руководитель торговой (или производственной) организации. Ветеран, т.е. работник, давно здесь работающий, претендует на особое к себе отношение. Согласитесь ли Вы с его притязаниями и от чего это будет зависеть?
5. Вы – наемный работник; специалист в сфере информационных технологий. Выбираете, на каком рынке труда работать – внутрифирменном или профессиональном. Что повлияет на подобный выбор?

#### 8.3.4. Примеры задач для решения на экзамене

**Задача 1.** Все население страны составляет 280 млн. человек, трудоспособное население – 200 млн., численность занятых составляет 120 млн. человек, уровень безработицы составляет 20%. а) Определить численность экономически неактивного населения. б) Какая часть его трудоспособна?

**Задача 2.** В экономике страны численность занятых — 20 млн. человек; численность безработных — 5 млн. человек; численность экономически неактивного населения — 18 млн. человек. Определить уровень безработицы. Как он изменится, если:

- а) 1,5 млн. безработных, отчаявшись найти работу, прекратили ее поиски;
- б) 1 млн. работников ушли на пенсию;
- в) 2 млн. домохозяйек приступили к безуспешному поиску работы;
- г) 3 млн. пенсионеров захотели вернуться на работу, половине из них это удалось, другим приходится продолжать поиски;
- д) в страну прибыл 1 млн. легальных иммигрантов, пополнивших ряды экономически неактивных.

**Задача 3.** Функция полезности работника имеет вид:  $U = Cl$ , где  $C$  – объем потребления благ в натуральном выражении;  $l$  – часы досуга. Известно, что  $w = 40$  руб.;  $p = 20$  руб.;  $Y_0 = 0$ .

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Какова должна быть величина нетрудового дохода  $Y_0$ , чтобы человек захотел вообще бросить работу?

**Задача 4.** Функция полезности работника имеет вид:  $U = Yl^2$ , где  $Y$  – дневной доход,  $l$  – число часов досуга в день. Известно, что ставка заработной платы  $w = \$2$  в час, нетрудовой доход  $Y_0 = \$12$  в день. Время, которое работник ежедневно распределяет между трудом и досугом составляет 24 часа.

- Сколько часов досуга в день предпочтет работник? Решение проиллюстрировать.
- Как изменится выбор работника, если ему предложат вдвое большую почасовую заработную плату? Определить значения эффектов дохода и замещения при таком повышении ставки заработной платы. Решение проиллюстрировать.

**Задача 5.** Фирма действует на конкурентном рынке труда и конкурентном рынке товара. Рыночная цена готовой продукции составляет  $p = 10$  руб., зависимость выпуска фирмы  $Q$  (шт./день.) от количества нанятых работников  $L$  задана в виде таблицы:

L	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Q	10	30	57	80	95	108	119	128	135	140

Построить кривую спроса на труд для данной фирмы.

Определить оптимальную величину занятости  $L^*$ , если заработная плата составляет: а)  $w = 50$  руб./день; б)  $w = 100$  руб./день; в)  $w = 230$  руб./день.

**Задача 6.** Производственная функция фирмы  $Q(L) = 10L - L^2/50$ . Рынок труда и рынок продукции совершенно конкурентны. Цена продукции  $p = 50$  руб. за единицу товара.

- Найти функцию спроса фирмы на труд  $L(w)$ . Решение проиллюстрировать.
- Сколько единиц труда (в час) должна использовать фирма для максимизации прибыли при заработной плате рабочих  $w = 100$  руб./час?

**Задача №7.**

Единица товара X реализуется по цене 30 руб.

Заполните таблицу. Сколько единиц труда будет использовать фирма при ставке заработной платы 300 руб., если она максимизирует прибыль?

L	TP <sub>L</sub>	MP <sub>L</sub>	MRP <sub>L</sub>
1	15		
2	26		
3	33		
4	38		
5	41		
6	43		

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Основная литература

1. Кибанов Ардальон Яковлевич, Баткаева Ирина Александровна, Ивановская Л. В. Экономика и социология труда. ИНФРА-М, 2019. 584с.
2. Генкин Борис Михайлович Экономика труда. ИНФРА-М. 2019. 352с.
3. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков; Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.

### Дополнительная литература

1. Баранова, А.Ю. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда / А.Ю. Баранова // Nauka-Rastudent.ru. 2018. № 11. С.
2. Буланов, В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210с.
3. Васильцова, Л.И. Экономика управления персоналом / Л. И. Васильцова, Н. А. Александрова, С. В. Радионова, Е. А. Скворцов. – Екатеринбург, 2018. – С. 165.
4. Винокуров, Е.Ф. Характеристики движения трудовых ресурсов и уровень безработицы / Е.Ф. Винокуров // Анализ и моделирование экономических и социальных процессов: Математика. Компьютер. Образование. 2019. Т. 23. № 4. С. 148-155.
5. Епанешникова, Е.А., Малкина, С.А. Статистика рынка труда / Е.А. Епанешникова, С.А. Малкина // Территория инноваций. 2017. № 6 (10). С. 38-42.
6. Ибрагимова, З.Ф., Япарова-Абдулхаликова, Г.И. Структурный анализ безработицы в РФ / З.Ф. Ибрагимова, Г.И. Япарова – Абдулхаликова // Статистика и Экономика. 2017. Т. 14. № 4. С. 33-40.
7. Кижлай, Г. М. Эффективность использования трудовых ресурсов как фактор роста производства сельскохозяйственной продукции / Г. М. Кижлай, Е. В. Кочурова, Н. С. Рогалева // Аграрный вестник Урала. – 2019. – № 148 (6). – С.
8. Киселева, Н.П. Социально – экономическая статистика: Учебное пособие / Москва, 2017. – 874с. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. Т. 10. № 3. С. 109-115.
9. Назарова, У.А., Деревяшкина, Н.С. Аномалии регионального рынка труда / У.А. Назарова, Н.С. Деревяшкина // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 3 (201). С. 89-97.
10. Невечеря, А.П. Исследование динамики трудовых ресурсов на основе многоотраслевой математической модели рынка труда / А.П. Невечеря // Экономика и математические методы. 2018. Т. 52. № 2. С. 129-140.
11. Нехода, Е.В., Соловьева, Н.Н. Миграционные волны на российском рынке труда / В.В. Нехода, Н.Н. Соловьева // Социологические исследования. 2019. № 4 (384). С. 31-36. Овчинникова, А.Ю. Текущее состояние рынка труда в России / А.Ю. Овчинникова // Научные исследования. 2019. № 9 (10). С. 44-46.
12. Панов, А.М. Изменение конъюнктуры российского рынка труда и его институциональной среды / А.М. Панов // Проблемы развития территории. 2017. № 2 (88). С. 136-148.
13. Панов, А.М. Неустойчивая занятость в регионах России: опыт корреляционного анализа / А.М. Панов // Социальное пространство. 2017. № 1 (8). С. 6.
14. Панов, А.М. Неустойчивая занятость: концептуальные понятия и критерии оценки / А.М. Панов // Вопросы территориального развития. 2019. № 3 (33). С. 10.
15. Панов, А.М. Российский рынок труда и его институты в переходный период / А.М. Панов // В сборнике: Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале

- социологических измерений материалы II ежегодной научно-практической интернет-конференции. Вологодский научный центр Российской академии наук. 2017. С. 25-31.
16. Пеша, А.В. Движение рабочих мест: особенности учета в российской статистике / А.В. Пеша // Human Progress. 2019. Т. 2. № 11. С. 3.
  17. Российский статистический ежегодник.
  18. Салтыков, В.И. Рынок труда РФ на современном этапе развития / В.И. Салтыков // Инновации и инвестиции. 2017. № 4. С. 61-64.
  19. Сковорцов, Е. А. Актуальные проблемы и тенденции развития российского рынка труда / Е. А. Сковорцов, А. Ю. Бекешева // Актуальные проблемы сохранения и развития биологических ресурсов: Сборник материалов междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2019. – С. 417-422.
  20. Труд и занятость в России.
  21. Фахрисламова, Е.И. Статистика труда и персонала: практикум для студентов вузов всех форм обучения / Е.И. Фахрисламова; Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова. – Кемерово: Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – 123 с.
  22. Хайдукова, О.И. Статистика рынка труда, занятости в Российской Федерации и регионов страны / О.И. Хайдукова // Тенденции развития науки и образования. 2017. № 26-4. С. 33-39.
  23. Шаисламова, М. Р. Рынок труда и его основные понятия в условиях информационного общества / М.Р. Шаисламова // Молодой ученый. — 2017. — №7. — С. 305-307.
  24. Шацкая, И.В. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами на современном этапе / И.В. Шацкая // Экономика труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 173-182

**25. Журналы:-**

Вопросы экономики  
Заработная плата  
Миграция  
Мониторинг доходов и уровень жизни населения  
Российский экономический журнал  
Социальная защита  
Социологические исследования  
Уровень жизни населения  
Экономика и учёт труда  
Экономист

**Газеты:**

Российская газета  
Труд  
Экономика и жизнь

**Полезные сайты:**

[www.gks.ru](http://www.gks.ru) (сайт Росстата)  
[www.vopreco.ru](http://www.vopreco.ru) (сайт журнала "Вопросы экономики")  
[www.chelt.ru](http://www.chelt.ru) (сайт журнала "Человек и труд")  
[www.ilo.ru](http://www.ilo.ru) (официальный сайт Международной организации труда)  
[www.isras.rssi.ru](http://www.isras.rssi.ru) (сайт журнала "Социологические исследования")  
[www.rg.ru](http://www.rg.ru) (сайт "Российской газеты")  
[www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) (сайт журнала "Управление персоналом")  
[www.trud.ru](http://www.trud.ru) (сайт газеты "Труд")  
[www.econ.msu.ru/demografia](http://www.econ.msu.ru/demografia) (сайт "Демография России и Российской империи")  
[www.bls.gov](http://www.bls.gov) (Bureau of labor statistics)

### **Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. При проведении дистанционных лекций на компьютере должно быть установлено программное обеспечение, позволяющее осуществлять видеоконференцсвязь.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а также доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ и с учетом рекомендаций ООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Автор: Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Рецензент: Мазин Александр Леонидович, доктор экономических наук профессор кафедры экономики и обеспечения экономической безопасности НИУ РАНХ и ГС

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук, профессор

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от 31.05.2021 г., протокол № 4/1 (доп).