

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

Кафедра конфликтологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

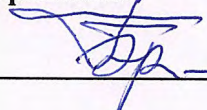
Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата
по направлению подготовки

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:
Бакалавр

Согласовано:
Руководитель ОПОП по направлению
37.03.02 – «Конфликтология»
Профиль «Социально-трудовые
конфликты»


_____ Г. М. Бирженюк

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
конфликтологии

«01» июня 2020 г., протокол №10

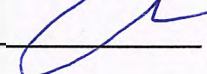
Зав. кафедрой  _____ Г. М. Бирженюк

Рекомендована решением Методического совета

«15» июня 2020 г., протокол №10

Секретарь МС  _____ А.М. Волкова

Авторы-разработчики:

_____  М. А. Бушмелева

г. Санкт-Петербург

СТРУКТУРА

1. Цель и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Тематический план изучения дисциплины
5. Содержание разделов и тем дисциплины
6. План практических (семинарских) занятий
7. Образовательные технологии
8. План самостоятельной работы студентов
9. Контроль знаний по дисциплине
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям
3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ
4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Оценочные и методические материалы

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Глоссарий

Методические рекомендации для преподавателя по дисциплине

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Экономика труда» является познакомить студентов с основными теоретическими концепциями, образующими современную экономику труда, а также с методологией и инструментарием анализа процессов, происходящих на рынке труда.

В курсе изучаются основы экономической составляющей рынка труда, объясняющие поведение основных участников рынка труда – домохозяйств, фирм и государства. Анализируются следующие основные аспекты: предложение труда и спрос на труд, занятость и безработица, качество рабочей силы и трудовая мобильность. В фокусе внимания также находятся вопросы функционирования внутрифирменных рынков труда, в частности – политики фирм в области формирования систем оплаты труда. Рассматривается применение теоретических моделей для решения конкретных социально-экономических проблем в сфере регулирования труда и занятости населения, а также в области внутрифирменных трудовых отношений. В ходе курса также анализируются институты рынка труда, такие как профсоюзы и законодательство о защите занятости.

Основные задачи дисциплины

1. Получить представление о способах организации труда;
2. Изучить состояние и перспективы развития трудовых ресурсов в стране;
3. Познакомиться с современными тенденциями в области и эффективного использования трудового потенциала работников; о рынке труда, занятости;
4. Изучить основы формирования подходов к оплате труда работников разных категорий.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

| № п/п | Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин | № тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин | | | | | |
|-------|---|--|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Конфликтология сфер социальной практики | | | | + | + | + |
| 2 | Современные аспекты СТК | + | + | + | | | |
| 3 | Социальное партнерство (профсоюзы) | | | | + | + | + |

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК)

– способность владеть знанием теоретических и практических компонентов прикладного исследования, умением концептуализировать проблему и вырабатывать эмпирические показатели, самостоятельно планировать исследовательский проект, знанием основных методов анализа информации, умением анализировать информацию и состав-

лять аналитический отчет, обладанием основными навыками работы с различными статистическими пакетами (ПК-4);

– способностью владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5).

В результате изучения дисциплины студент должен:

| | |
|----------|---|
| Знать: | – теоретические и практические компоненты прикладного исследования (ПК-4); |
| Уметь: | – владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5). |
| Владеть: | – знанием теоретических и практических компонентов прикладного исследования, умением концептуализировать проблему и вырабатывать эмпирические показатели, самостоятельно планировать исследовательский проект, знанием основных методов анализа информации, умением анализировать информацию и составлять аналитический отчет, обладанием основными навыками работы с различными статистическими пакетами (ПК-4); – основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5). |

Знания, умения и навыки характеризуют этапы формирования компетенций и обеспечивают достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

4. Тематический план изучения дисциплины

См. приложение

5. Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения

Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Отечественные и мировые традиции изучения экономики труда. Источники информации о социально-трудовой сфере. Классификация трудовой структуры населения. Рабочая сила, экономически неактивное население, занятость и безработица: методы измерения. Уровень участия в рабочей силе: общемировые и страновые тренды, гендерные и возрастные особенности. Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Сегментированность и двойственность рынка труда. Локальные рынки труда.

Тема 2. Предложение труда и Спрос на труд

Базовая модель предложения труда. Резервная заработная плата. Принятие решения о выходе на рынок труда: влияние предпочтений и нетрудового дохода. Факторы предложения труда. Эффект дохода и эффект замещения. Индивидуальное и рыночное предложение труда. Эластичность предложения труда: способы измерения и эмпирические оценки. Особенности предложения труда женщин и мужчин, молодых и пожилых работников.

Сверхурочная работа и вторичная занятость. Предложение труда с учетом фиксированных затрат, связанных с работой. Влияние налогообложения и социальных программ на предложение труда. Динамика предложения труда в разных странах.

Спрос на труд как решение об оптимальной численности занятых на предприятии. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах. Эффект замещения и эффект масштаба. Спрос на труд фирмы, отрасли и рынка. Зависимость функции спроса на труд от особенностей применяемой в производстве технологии. Прямая и перекрестная эластичность спроса на труд. Эластичность замещения. Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда.

Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы

Влияние типа рыночной структуры рынков благ и рынков труда на формирование спроса на труд. Равновесие на рынках труда в условиях совершенной конкуренции, монополии, монополии. Шоки спроса на труд и предложения труда, их влияние на равновесие на рынке труда. Гибкость рынков труда и ее виды. Влияние налогов и субсидий на изменение рыночного равновесия. Особенности адаптации российского рынка труда: задержки заработной платы и неформальные контракты.

Понятие человеческого капитала. Элементы человеческого капитала и способы его накопления. Модель принятия индивидуального решения об инвестициях в образование. Профили «возраст–заработная плата». Методы оценки эффективности инвестиций в образование: чистая приведенная стоимость и внутренняя норма окупаемости. Спрос и предложение на рынке инвестиций в образование. Оптимальный выбор продолжительности образования: влияние способностей и финансовых возможностей. Использование уравнения Дж. Минцера для оценки нормы отдачи от инвестиций в образование. Образование как сигнал на рынке труда. Роль диплома. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Профессиональная подготовка.

Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате

Доход и его виды. Структура доходов населения. Способы измерения неравенства в доходах. Заработная плата как основа доходов домохозяйств. Региональные, отраслевые и профессиональные различия в средних зарплатах в России. Причины различий в заработной плате: неоднородность работников и рабочих мест, ограничения в мобильности, дискриминация, деятельность профсоюзов, монополии. Теория компенсирующих различий в заработной плате. Гедонистическая кривая заработной платы. Эмпирическая проверка теории компенсирующих различий в заработной плате. Роль государства в установлении норм по безопасности труда: оценка эффективности. Определение оптимальной структуры вознаграждения за труд: выбор «заработная плата – социальный пакет».

Тема 5. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда, деятельность профсоюзов

Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Модель дискриминации Г.Беккера: индивидуальные предрассудки как источник дискриминации. Дискриминация на монополистическом рынке. Несовершенная информация как источник дискриминации.

Несовершенная информация и статистическая дискриминация. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения. Профессиональная сегрегация и ее измерение. Влияние сегрегации на формирование разрыва в заработной плате. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты.

Профсоюзы как институт рынка труда. Экономические и политические цели профсоюзов.

Модели монопольного поведения профсоюзов: максимизация фонда заработной платы и ренты. Объяснение различий в склонности работников к вступлению в профсоюз. Модели соглашений между профсоюзом и фирмой. Эффективные переговоры и кривая контрактов. Модели забастовок: оценка вероятности и длительности. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Влияние профсоюзов на производительность труда, экономическую эффективность: теория и эмпирические оценки.

Тема 6. Трудовая мобильность. Государственное регулирование трудовых отношений

Принципы классификации форм трудовой мобильности. «Несоответствие» между работником и рабочим местом как причина трудовой мобильности. Шоки спроса на труд и мобильность работников. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения. Влияние специфического человеческого капитала на вероятность добровольных и вынужденных увольнений. Способы измерения трудовой мобильности. Эмпирические оценки трудовой мобильности в разных странах. Территориальная мобильность как инвестиции в человеческий капитал. Детерминанты индивидуальных и семейных решений о миграции. Особенности миграции квалифицированных и неквалифицированных работников. Самоотбор в потоках мигрантов: модель Роя. Влияние миграции на социально-экономическое положение территории-донора и территории - реципиента. Основные миграционные потоки в России и в мире: направления и интенсивность. Государственное регулирование трудовой миграции.

Понятие и особенности внутреннего рынка труда. Причины образования внутренних рынков: инвестиции в специфический человеческий капитал, транзакционные издержки, проблемы отбора. Взаимодействие внутреннего и внешнего рынков труда: порты входа и выхода. Стимулирующие трудовые контракты: проблемы неопределенности и асимметричности информации. Оппортунистическое поведение работников и методы его ограничения. Внутрифирменные системы оплаты труда. Сдельная и повременная системы оплаты труда.

Безработица: вопросы определения и измерения. Уровень безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Причины безработицы: классический, кейнсианский и некейнсианский подходы. Жесткость заработной платы как причина безработицы.

Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Макроэкономическая политика и ее влияние на рынок труда.

Институциональные особенности регулирования рынка труда. Законодательство о защите занятости: основные принципы и межстрановые различия. Законодательство о минимальной заработной плате: теория и эмпирические оценки его влияния на рынок труда. Минимальная заработная плата в условиях монополистического рынка труда. Пассивная и активная политика на рынке труда: инструменты, мероприятия и оценка эффективности. Государственная служба занятости населения и ее роль. Система страхования от безработицы и пособия по безработице. Национальные модели и особенности регулирования рынка труда в разных странах.

6. План практических (семинарских) занятий

| № п/п | Наименование темы дисциплины | Наименование и содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки к занятиям | Формируемые компетенции | Формы контроля усвоения знаний |
|-------|--|--|-------------------------|--------------------------------|
| 1. | Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения | Тематика сообщений: Технологии эффективного управления человеческими ресурсами: проблемы, подходы, перспективы. Инвестиции в человеческий капитал: виды инвестиций и эффективность использования для профессионального развития молодежи. Профессиональный клиринг и эффективность использования специалистов. Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Сегментированность и двойственность рынка труда. Локальные рынки труда. Задание: Подготовить краткие сообщения Литература: 1,2,3,4,5 Дополнительная: 6-12 | ПК-4, 5 | Краткие сообщения |
| 2. | Тема 2. Предложение труда. Спрос на труд | Тематика эссе: Противоречие на рынке труда между спросом и предложением. Монополия на рынке труда на примере моногородов РФ. Законодательная база в РФ в сфере регулирования рынка труда. Спрос на труд как решение об оптимальной численности занятых на предприятии. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах. Эффект замещения и эффект масштаба. Спрос на труд фирмы, отрасли и рынка. Зависимость функции спроса на труд от особенностей применяемой в производстве технологии. Задание: Подготовить эссе Литература: 1,2,3,4,5 Дополнительная: 6-12 | ПК-4, 5 | Эссе решение кейсов* |
| 3. | Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы | Тематика эссе: Сбалансированность трудовых ресурсов. Анализ и оценка уровня конкурентоспособности различных социальных групп. Человеческий ресурс как фактор экономического развития. Влияние типа рыночной структуры рынков благ и рынков труда на формирование спроса на труд. Равновесие на рынках труда в условиях совершенной конкуренции, монополии, монополии. Шоки спроса на труд и предложения труда, их влияние на равновесие на рынке труда. Подстройка рынка труда | ПК-4, 5 | Эссе решение кейсов* |

| | | | | |
|----|--|--|---------|---------------------------|
| | | <p>к изменениям спроса и предложения: принципы адаптации «выход» и «голос». Гибкость рынков труда и ее виды. Влияние налогов и субсидий на изменение рыночного равновесия.</p> <p>Задание: Подготовить эссе</p> <p>Литература: 1,2,3,4,5</p> <p>Дополнительная: 6-12</p> | | |
| 4. | <p>Тема 4. Дифференциация зарплат: компенсирующие различия в заработной плате</p> | <p>Тематика рефератов:</p> <p>Конфликты по поводу определения уровня заработной платы.</p> <p>Рыночное противоречие между спросом и предложением труда. Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Модель дискриминации Г.Беккера: индивидуальные предрассудки как источник дискриминации. Дискриминация на монополистическом рынке. Несовершенная информация как источник дискриминации. Несовершенная информация и статистическая дискриминация. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения. Профессиональная сегрегация и ее измерение.</p> <p>Влияние сегрегации на формирование разрыва в заработной плате. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты.</p> <p>Задание: Подготовить рефераты</p> <p>Литература: 1,2,3,4,5</p> <p>Дополнительная: 6-12</p> | ПК-4, 5 | Реферат решение кейсов* |
| 5. | <p>Тема 5. Дифференциация зарплат: дискриминация на рынке труда; деятельность профсоюзов</p> | <p>Тематика эссе:</p> <p>Дискриминация по полу, возрасту и национальному признаку – причины конфликтов на рынке труда.</p> <p>Безработица и конфликты в обществе.</p> <p>Заработная плата как экономическая категория. Функции заработной платы и их практическое значение.</p> <p>Формы и системы оплаты труда и их практическое применение.</p> <p>Стимулирование персонала в условиях инновационной среды. Особенности адаптации российского рынка труда: задержки заработной платы и неформальные контракты.</p> <p>Тема проекта: «Сравнительный анализ рынков труда двух стран (по выбору студентов)»</p> <p>Задание: Подготовить эссе; проект.</p> <p>Литература: 1,2,3,4,5</p> <p>Дополнительная: 6-12</p> | ПК-4, 5 | Обсуждение проектов, эссе |
| 6. | <p>Тема 6. Трудовая</p> | <p>Тематика сообщений:</p> <p>Территориальная мобильность как инвестиции в человеческий капитал. Детерминанты</p> | ПК-4, 5 | Краткие сообщения |

| | | | | |
|--|--|---|--|------------------------|
| | <p>мобильность. Государственное регулирование трудовых отношений</p> | <p>индивидуальных и семейных решений о миграции. Особенности миграции квалифицированных и неквалифицированных работников. Самоотбор в потоках мигрантов: модель Роя. Влияние миграции на социально-экономическое положение территории-донора и территории-реципиента. Основные миграционные потоки в России и в мире: направления и интенсивность. Государственное регулирование трудовой миграции. Основные направления государственной социальной политики. Приоритетные направления социальной политики региона. Направления социальной политики организации.</p> <p>Сущность обязательного социального страхования. Характеристика социальной защиты населения: социальное обеспечение, социальная помощь, социальная поддержка.</p> <p>Социальная политика как фактор мотивации. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Макроэкономическая политика и ее влияние на рынок труда. Институциональные особенности регулирования рынка труда. Законодательство о защите занятости: основные принципы и межстрановые различия. Законодательство о минимальной заработной плате: теория и эмпирические оценки его влияния на рынок труда. Минимальная заработная плата в условиях монопсонического рынка труда. Пассивная и активная политика на рынке труда: инструменты, мероприятия и оценка эффективности. Государственная служба занятости населения и ее роль. Система страхования от безработицы и пособия по безработице.</p> <p>Национальные модели и особенности регулирования рынка труда в разных странах.</p> <p>Задание: Подготовить краткие сообщения Литература: 1,2,3,4,5 Дополнительная: 6-12</p> | | <p>решение кейсов*</p> |
|--|--|---|--|------------------------|

*Решение кейсов из Перечня КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах), размещенных в разделе ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

7. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине для успешного освоения применяются различные образовательные технологии, которые обеспечивают развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений,

лидерских качеств.

| Методы / Формы | Лекции (Л) | Семинарские занятия (С) |
|--|------------|-------------------------|
| Диалого-дискуссионное обсуждение проблем | + | |
| Работа в малой группе | | + |
| Case-study | + | + |
| Деловая игра | | + |
| Поисковый метод | | + |
| Проектный метод | | + |
| Исследовательский метод | | + |
| Приглашение специалиста | + | |
| Выступление в роли обучающего | | + |

8. План самостоятельной работы студентов

| № п/п | Содержание самостоятельной работы студентов | Формируемые компетенции | Форма отчетности студента |
|-------|---|-------------------------|---|
| 1 | Изучение основной и дополнительной литературы, нормативно правовых актов по теме. | ПК-4, 5 | Представления обоснованной и развернутой структуры работы |
| 2 | Подготовка к семинарскому занятию. | ПК-4, 5 | Опрос на практическом занятии |
| 3 | Работа над лекционным материалом | ПК-4, 5 | тестирование |
| 4 | Подготовка к защите реферата, кратких сообщений | ПК-4, 5 | Защита реферата, представление кратких сообщений |
| 5 | Подготовка к защите проекта | ПК-4, 5 | Проект |
| 6 | Анализ кейса | ПК-4, 5 | Письменный анализ кейса |

9. Контроль знаний по дисциплине

По дисциплине предусмотрен текущий контроль и промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости студента – одна из составляющих оценки качества усвоения образовательных программ. Текущий контроль проводится в течение семестра в форме тестов, контрольной работы и т.п.

Промежуточная аттестация проводится по окончании изучения дисциплины в виде экзамена. Вопросы к промежуточной аттестации сформулированы в разделе «**Оценочные и методические материалы**».

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) Основная литература

1. Мумладзе Р.Г. Экономика труда : учебное пособие / Мумладзе Р.Г., Быковская Н.В., Иванова Н.М. — Москва : Русайнс, 2016. — Режим доступа: <https://book.ru/book/919501>
2. Одегов Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/432015>
3. Рофе А.И. Экономика труда : учебник / Рофе А.И. — Москва : КноРус, 2019. — Режим доступа: <https://book.ru/book/930615>
4. Федорова Н.В. Экономика труда : учебное пособие / Федорова Н.В., Минченкова О.Ю. — Москва : КноРус, 2016. — Режим доступа: <https://book.ru/book/917086>
5. Экономика труда : учебник для академического бакалавриата / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/439032>

б) Дополнительная литература

6. Алиев И. М. Экономика труда : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/444899>
7. Карнаух Н. Н. Охрана труда : учебник для прикладного бакалавриата / Н. Н. Карнаух. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/431724>
8. Контроллинг и аудит персонала : учебное пособие / Литвинюк А.А. под ред. и др. — Москва : КноРус, 2018. — Режим доступа: <https://book.ru/book/925915>
9. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/434413>
10. Стрекалова Н. Д. Управление персоналом : [Текст : Электронный ресурс] : учеб. пособие / Н. Д. Стрекалова, Г. К. Копейкин ; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. — СПб.: Изд-во СПбГУП, 2004. — Режим доступа: http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.05/C 84-498582&bns_string=IBIS
11. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/433093>
12. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник для бакалавров / И. В. Кохова [и др.] ; ответственный редактор В. М. Маслова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/425839>

Периодические издания

1. Журнал «Конфликтология», СПб.: издательство «Фонд развития конфликтологии». ISSN: 2310-6085. Журнал зарегистрирован ВАК [Свидетельство о регистрации ПИ № ФС77-21410](#) от 22 июня 2005 г., Индекс издания в каталоге агентства "Роспечать" 20809.
2. «Социологические исследования» ежемесячный научный и общественно-политический журнал Российской Академии наук, ISSN 0132-1625, [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://socis.isras.ru/>
3. «Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены» Журнал зарегистрирован Министерством РФ по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций ПИ № 77981 от 10.12.2003 г. В связи с переходом на

электронную форму журнал получил свидетельство о регистрации Эл № ФС77-42115, ISSN 2219-5467

4. «Вопросы экономики» — научно-практический рецензируемый журнал. Ведущий в России теоретический и научно-практический журнал общеэкономического содержания. Включен в перечень российских рецензируемых научных журналов ВАК. Индексируется в WoS, Scopus, RePEC, РИНЦ. ISSN 0042-8736 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vopreco.ru/jour/index>

г) Лицензионное программное обеспечение

1. DirectumRX ВУЗ;
2. ESET NOD32 Antivirus Business Edition renewal;
3. ESET Mail Security для Microsoft Exchange Server;
4. Семейство программ Microsoft Office Standart Russian (Включает набор продуктов: Word, Excel, PowerPoint, Publisher, Outlook);
5. Mirapolis Virtual Room;
6. Антиплагиат;
7. КонсультантПлюс
8. Обеспечено доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде СПбГУП.

д) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт СПбГУП: <http://www.gup.ru/>
2. Электронно-библиотечная система СПбГУП <http://library.gup.ru>
3. Системы поддержки самостоятельной работы СПбГУП: <http://edu.gup.ru/>
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (версия ПРОФ), установленная в Университете
5. Российское образование <http://www.edu.ru/>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
7. Электронно-библиотечная система <http://e.lanbook.com/>
8. Официальный портал Комитета по социальному развитию Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru/gov/admin/otrasl/trud>.
9. Официальный сайт Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга <http://www.kobr.spb.ru>.
10. Агентство «Мониторинг.ru», www.monitoring.ru
11. Росстат, www.gks.ru
12. Информационно-экспертная группа «Панорама», www.panorama.ru
13. Информационный центр анализа мировых конфликтов, www.worinfo.narod.ru
14. Московский центр Карнеги, www.carnegie.ru
15. Научная электронная библиотека, www.elibrary.ru
16. Научно-исследовательский фонд «Индем», www.indem.ru
17. Национальная электронная библиотека, www.nel.nns.ru
18. Официальный сайт Правительства РФ, www.government.gov.ru
19. Официальная Россия, www.gov.ru
20. Органы государственной власти субъектов РФ, www.gov.ru
21. Официальный сайт Всемирного банка, www.world-bank.org

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудиторный фонд с демонстрационным оборудованием и техническими средствами обучения, методические ресурсы кафедры, фонды Научной библиотеки.

Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. Эти слова особенно актуальны в наше время, когда в педагогике высококвалифицированных специалистов широко используется дистанционное обучение, предполагающее значительную самостоятельную работу студента на основе рекомендаций преподавателя.

2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Семинарские занятия — важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание. На занятиях вырабатываются необходимые каждому студенту навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;

- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Содержание практических (семинарских) занятий

| № Наименование темы дисциплины | Тематика самостоятельной работы, содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки | Формы контроля усвоения знаний. Контроль выполнения работы |
|--|---|--|
| Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения | <p>Тематика сообщений: Технологии эффективного управления человеческими ресурсами: проблемы, подходы, перспективы. Инвестиции в человеческий капитал: виды инвестиций и эффективность использования для профессионального развития молодежи. Профессиональный клиринг и эффективность использования специалистов. Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Сегментированность и двойственность рынка труда. Локальные рынки труда. Задание: Подготовить краткие сообщения Литература: 1,2,3,4,5 Дополнительная: 6-12</p> | <p>—экспресс—опрос; —контроль самостоятельной работы с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет—источниками.</p> |
| Тема 2. Предложение труда. Спрос на труд | <p>Тематика эссе: Противоречие на рынке труда между спросом и предложением. Монополия на рынке труда на примере моногородов РФ. Законодательная база в РФ в сфере регулирования рынка труда. Спрос на труд как решение об оптимальной численности занятых на предприятии. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах. Эффект замещения и эффект масштаба. Спрос на труд фирмы, отрасли и рынка. Зависимость функции спроса на труд от особенностей применяемой в производстве технологии. Задание: Подготовить эссе Литература: 1,2,3,4,5 Дополнительная: 6-12</p> | <p>—экспресс—опрос; —контроль самостоятельной работы с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет—источниками.</p> |
| Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы | <p>Тематика эссе: Сбалансированность трудовых ресурсов. Анализ и оценка уровня конкурентоспособности различных социальных групп. Человеческий ресурс как фактор экономического развития. Влияние типа рыночной структуры рынков благ и рынков труда на формирование спроса на труд. Равновесие на рынках труда в условиях совершенной конкуренции, монополии, монополии. Шоки спроса на труд и предложе-</p> | <p>—экспресс—опрос; —контроль самостоятельной работы с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ,</p> |

| | | |
|---|--|---|
| | <p>ния труда, их влияние на равновесие на рынке труда. Подстройка рынка труда к изменениям спроса и предложения: принципы адаптации «выход» и «голос». Гибкость рынков труда и ее виды. Влияние налогов и субсидий на изменение рыночного равновесия.</p> <p>Задание: Подготовить эссе</p> <p>Литература: 1,2,3,4,5</p> <p>Дополнительная: 6-12</p> | Интернет–источниками. |
| <p>Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате</p> | <p>Тематика рефератов:</p> <p>Конфликты по поводу определения уровня заработной платы.</p> <p>Рыночное противоречие между спросом и предложением труда. Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Модель дискриминации Г.Беккера: индивидуальные предрассудки как источник дискриминации. Дискриминации на монополистическом рынке. Несовершенная информация как источник дискриминации. Несовершенная информация и статистическая дискриминация. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения. Профессиональная сегрегация и ее измерение.</p> <p>Влияние сегрегации на формирование разрыва в заработной плате. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты.</p> <p>Задание: Подготовить рефераты</p> <p>Литература: 1,2,3,4,5</p> <p>Дополнительная: 6-12</p> | –экспресс–опрос; —контроль самостоятельной работы с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет–источниками. |
| <p>Тема 5. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда; деятельность профсоюзов</p> | <p>Тематика эссе:</p> <p>Дискриминация по полу, возрасту и национальному признаку – причины конфликтов на рынке труда.</p> <p>Безработица и конфликты в обществе.</p> <p>Заработная плата как экономическая категория. Функции заработной платы и их практическое значение.</p> <p>Формы и системы оплаты труда и их практическое применение.</p> <p>Стимулирование персонала в условиях инновационной среды. Особенности адаптации российского рынка труда: задержки заработной платы и неформальные контракты.</p> <p>Тема проекта «Сравнительный анализ рынков труда двух стран (по выбору студентов)»</p> <p>Задание: Подготовить эссе; проект.</p> <p>Литература: 1,2,3,4,5</p> <p>Дополнительная: 6-12</p> | –экспресс–опрос; —контроль самостоятельной работы с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет–источниками. |
| <p>Тема 6. Трудовая мобильность. Государственное регулирование трудовых отношений</p> | <p>Тематика сообщений:</p> <p>Территориальная мобильность как инвестиции в человеческий капитал. Детерминанты индивидуальных и семейных решений о миграции. Особенности миграции квалифицированных и неквалифицированных работников. Самоотбор в потоках мигрантов: модель Роя. Влияние миграции на социально-экономическое положение территории-донора и территории-реципиента. Основные миграционные потоки в России и в мире: направления и интенсивность.</p> <p>Государственное регулирование трудовой миграции. Ос-</p> | –экспресс–опрос; —контроль самостоятельной работы с рекомендуемой основной и дополнительной литературой, материалами СМИ, Интернет–источниками. |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>новые направления государственной социальной политики.</p> <p>Приоритетные направления социальной политики региона. Направления социальной политики организации.</p> <p>Сущность обязательного социального страхования. Характеристика социальной защиты населения: социальное обеспечение, социальная помощь, социальная поддержка.</p> <p>Социальная политика как фактор мотивации.</p> <p>Несовершенство рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Макроэкономическая политика и ее влияние на рынок труда. Институциональные особенности регулирования рынка труда.</p> <p>Законодательство о защите занятости: основные принципы и межстрановые различия. Законодательство о минимальной заработной плате: теория и эмпирические оценки его влияния на рынок труда. Минимальная заработная плата в условиях монополистического рынка труда. Пассивная и активная политика на рынке труда: инструменты, мероприятия и оценка эффективности.</p> <p>Государственная служба занятости населения и ее роль.</p> <p>Система страхования от безработицы и пособия по безработице.</p> <p>Национальные модели и особенности регулирования рынка труда в разных странах.</p> <p>Задание: Подготовить краткие сообщения</p> <p>Литература: 1,2,3,4,5</p> <p>Дополнительная: 6-12</p> | |
|--|--|--|

3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ

Контрольная работа учебным планом не предусмотрена.

4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные и методические материалы включают в себя:

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

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

| № п/п | Контролируемые темы дисциплины | Код формируемой компетенции | Наименование оценочного средства |
|-------|--|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1 | Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения | ПК-4, 5 | Краткие сообщения |
| 2 | Тема 2. Предложение труда. Спрос на труд | ПК-4, 5 | Эссе решение кейсов |
| 3 | Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы | ПК-4, 5 | Эссе решение кейсов |
| 4 | Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате | ПК-4, 5 | Реферат решение кейсов |
| 5 | Тема 5. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда; деятельность профсоюзов | ПК-4, 5 | Обсуждение проектов, эссе |
| 6 | Тема 6. Трудовая мобильность Государственное регулирование трудовых отношений | ПК-4, 5 | Краткие сообщения решение кейсов |

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;

2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерии оценивания (экзамен)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

| Оценка | Критерии оценивания |
|---------------------|---|
| Отлично | Студент не только глубоко и прочно усвоил весь программный материал, но и проявил знания, выходящие за его пределы, почерпнутые из дополнительных источников (классическая литература, учебная литература, научно-популярная литература, научные статьи и монографии и т. п.); умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, проанализировать его с точки зрения различных школ и взглядов; увязывает знания с практикой, приводит примеры, демонстрирующие глубокое понимание материала или проблемы, свободно справляется с задачами и практическими заданиями; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно выстраивает свой ответ. |
| Хорошо | Студент твердо знает программный материал, грамотно и последовательно его излагает, увязывает с практикой, не допускает существенных неточностей в ответе на вопросы, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает незначительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала. |
| Удовлетворительно | Студент усвоил только основной программный материал, но не знает его отдельных положений, в ответе допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала, не в полной мере владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает затруднения при самостоятельном обобщении программного материала. |
| Неудовлетворительно | Студент не знает значительной части основного программного материала, в ответе допускает существенные ошибки, неправильные формулировки, не владеет необходимыми умениями и навыками в выполнении практических заданий и решении задач, испытывает значительные затруднения при самостоятельном обобщении программного материала. |

Шкала оценивания

| Вид контроля | Форма отчетности и \ или контроля | Максимально возможное количество баллов |
|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| Текущий контроль | | 70 |
| | Подготовка и защита кейса | 15 |
| | Тестирование | 10 |
| | Работа на семинарских занятиях | 5 |
| | Реферат | 5 |
| | Контрольная работа и т.п. | 10 |
| | Подготовка презентации | 15 |
| | Круглый стол | 10 |
| Промежуточная аттестация | Экзамен | 30 |
| Всего по дисциплине | | 100 |

Шкала баллов для определения итоговых оценок:

≥ 85 «5»; < 85 баллов «4»; < 70 баллов «3»; < 55 баллов «2».

3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Описание группового проекта

Целью группового проекта является получение навыков использования статистической информации для анализа процессов, происходящих на рынке труда, а также развитие навыков и умений презентации полученных результатов.

Тема исследовательской работы: «Сравнительный анализ рынков труда двух стран (по выбору студентов)». В ходе подготовки исследовательского проекта вам необходимо продемонстрировать знание проблематики курса «Экономика труда» и теоретических концепций, изученных в его рамках, умение выявлять закономерности и особенности развития рынков труда, способность предлагать аргументированные объяснения выявленным тенденциям. Для проведения сравнительного анализа группами из 3-5 человек выбираются любые две страны, за исключением России. Поиск статистической информации за 10-15 лет проводится самостоятельно. Работа над проектом состоит из двух этапов: проведение собственно исследования и подготовка письменного отчета проекта на основе полученных результатов.

Процедура оценивания: работа студентов оценивается от 0 до 20 баллов; 10 баллов максимально оценивается доклад (сообщение) студента, 10 баллов максимально –

демонстрация знаний по изученной литературе, проявленная активность в работе над проектом.

Круглый стол (с элементами деловой игры и диспута)

Тема 1. Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате

Задание

1. Бюджет семьи: компоненты, структура, факторы влияния.
2. Влияние здоровья на заработную плату и занятость: эмпирические оценки отдачи от здоровья.
3. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России?

Индивидуальные задания

С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить расчетные задачи на определение:

- индекса дифференциации и концентрации доходов;
- уровня скрытой и открытой безработицы;
- индекса человеческого развития;
- заработной платы с применением МРОТ, бюджета прожиточного минимума; положений Коллективного договора;
- необходимости государственных социальных трансфертов с применением МРОТ, МПБ, БПМ;
- ФОТ, численность работников бригады, КТУ, метода распределения заработка и рассчитайте заработную плату каждому члену бригады.

Процедура оценивания: работа студентов оценивается от 0 до 20 баллов; 10 баллов максимально оценивается доклад студента, 10 баллов максимально – демонстрация знаний по изученной литературе, проявленная активность в работе круглого стола.

Кейс-задача

Тема 6. Трудовая мобильность Государственное регулирование трудовых отношений

Процесс обучения с использованием кейс–метода представляет собой имитацию реального события, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения. Сущность данного метода состоит в том, что учебный материал подается студентам в виде проблем (кейсов), а знания приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов.

Цели кейс– метода в преподавании дисциплины заключаются в:

- активизации студентов;
- повышении мотивации к учебному процессу;
- овладении навыками анализа ситуаций и нахождение оптимального выхода из ситуаций;
- отработке умений находить информацию и работать с ней;

- моделировании решений данных ситуаций и в соответствии с заданием, представлении различных подходов к разработке планов действий;
- принятии правильного решения на основе группового анализа ситуации;
- приобретении навыков четкого и точного изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительного отстаивания и защиты своей точки зрения;
- выработке навыков критического оценивания различных точек зрения, осуществлении самоанализа, самоконтроля и самооценки.

Возможность использования кейс–метода оправдано в преподавании дисциплины. Использование кейс–метода при изучении дисциплины можно применять для решения задач различных уровней сложности.

Структура и содержание кейса:

- предъявление темы программы и занятия, проблемы, вопросов, задания;
- подобное описание практических ситуаций;
- сопутствующие факты, положения, варианты, альтернативы;
- учебно – методическое обеспечение:
- наглядный, раздаточный или другой иллюстративный материал;
- рекомендации “Как работать с кейсом”;
- литература основная и дополнительная;
- режим работы с кейсом;
- критерии оценки работы по этапам.

Порядок (алгоритм) работы с использованием кейс – метода

| № п/п | Наименование этапа | Время этапа занятия (мин) |
|-------|---|---------------------------|
| 1 | Подготовка к занятию преподавателем и студентами | Домашняя работа |
| 2 | Организационная часть. Выдача кейса. Инструктаж по работе | 5 |
| 3 | Индивидуальная самостоятельная работа студентов с кейсом. Получение дополнительной информации | 10 |
| 4 | Проверка усвоения теоретического материала по теме | 10 |
| 5 | Работа студентов в микрогруппах | 30 |
| 6 | Дискуссия (коллективная работа студентов) | 15 |
| 7 | Оформление студентами итогов работы | 10 |
| 8 | Подведение итогов преподавателем | 10 |

При подведении итогов применяются общепринятые критерии.

Критерии оценок работы по этапам занятия

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|-----------------------|-------------------|
| | | |

| | | |
|--------|--|-----------|
| 1 | Профессиональное, грамотное решение проблемы | 1 |
| 2 | Новизна и неординарность решения проблемы | 1 |
| 3 | Краткость и четкость изложения теоретической части решения проблемы | 2 |
| 4 | Качество оформления решения проблемы | 1 |
| 5 | Этика ведения дискуссии | 5 |
| 6 | Активность работы всех членов микрогруппы | 5 |
| 7 | Штрафные баллы (нарушение правил ведения дискуссии, некорректность поведения и т.д.) | -5 |
| Итого: | | 15 (-% 5) |

В качестве примера прилагается план проведения практического занятия (семинара) с использованием кейс–метода обучения. Занятие рассчитано на 90 мин.

Конкретная ситуация (кейс)

Цель занятия:

- 1) Закрепление теоретического материала.
- 2) Научиться владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки и представления информации для решения профессиональных и социально значимых задач (ПК-5);
- 3) Развитие самостоятельности у студентов в работе.
- 4) Развитие умения работать со справочной литературой и дополнительными источниками.

5) Формирование коммуникативных навыков у студентов.

6) Воспитание культуры речи.

Оснащение:

Кейс – 20 шт. Раздаточный материал

Ход занятия:

I. Организационный момент.

1. Взаимное приветствие.
2. Проверка готовности студентов к работе в группах.

II. Актуализация нового материала.

Методы обучения: инструктивный, алгоритмический, объяснение.

Содержание: обоснование значимости темы, постановка целей, объяснение правил работы с кейсом, указание критериев оценки, выбор и утверждение экспертов.

III. Работа в микро - группах, наблюдение, инструктаж.

Метод обучения: частично–поисковый, эвристический.

Содержание: изучение кейса, анализ нового материала, выдвижение способов решения, их обоснование, проверка усвоения.

IV. Закрепление материала.

Метод обучения: рассуждающий, диалогический, монологический.

Содержание: защита проекта, выявление оптимального решения проблемы, подведение итогов.

V. Подведение итогов.

Метод обучения: беседа.

Содержание: выбор лучшего варианта решения проблемы, оценка результативности работы студентов в микро группах, оформление результатов дискуссий, выставление оценок.

Требования к составлению вопросов по кейсу:

- 1) наличие алгоритма: сущность явления (Я знаю) – характерные признаки данного явления - технологические особенности реализации – практические навыки (я умею)
- 2) технология подготовки кейса студентами: эмоциональность, заинтересованность, междисциплинарные связи (практические навыки), умение работы в команде, синергетический эффект.

Перечень КЕЙСОВ для работы на практических занятиях (семинарах)

1. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «Ленэнерго: Санкт-Петербургские высоковольтные электрические сети».
2. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Coffeeshop Company».
3. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ИП Аббасов Э.М. «Сакура» г. Санкт-Петербург».
4. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ОАО АК «Трансаэро» (Москва).
5. Кейс «Социально-трудовой конфликт в в ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт».
6. Кейс «Социально-трудовой конфликт в заводе компании «Toyota Motor Corporation».
7. Кейс «Социально-трудовой конфликт в АО «Модный континент».
8. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Кингкоул Юг».
9. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ГУП «Мосавтосантранс».
10. Кейс «Социально-трудовой конфликт в «Симферопольской Кондитерской Фабрике».
11. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «ОГК-2».
12. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Пепсико».
13. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «МРСК Северо-Запада» «Комиэнерго».
14. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Сувенирном магазине отеля «Новый Петергоф» г. Санкт-Петербург».
15. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «Межрегиональная распределительная сетевая компания Северо-Запада».
16. Кейс «Социально-трудовой конфликт в Администрации Невского района в г. Санкт-Петербург».
17. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ГУП «ТЭК СПб».
18. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «ДИВА» г. Санкт-Петербург».
19. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ИП Разгаров И.А. «Ростехремонт» (г. Санкт-Петербург).
20. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ПАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат».

21. Кейс «Социально-трудовой конфликт в СПб Санкт-Петербургской Торгово-промышленной палате».
22. Кейс «Социально-трудовой конфликт в НАО «Дорожно-строительное управление №1».
23. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ОАО «Фирма Медполимер» г. Санкт-Петербург
24. Кейс «Социально-трудовой конфликт в ООО «Буквоед».
25. Кейс «Социально-трудовой конфликт в «Аллюр Стройбаза» ИП Давыдова Е.А.
26. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «РДК ЕМЕХ» (г. Дзержинск Московской области)».
27. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Невский ламинат» г. Санкт-Петербург».
28. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в «РЕ ТРЭЙДИНГ» магазине одежды Reserved (новый Бессонова)».
29. Кейс – «Социально-трудовой конфликт СТК в «Желтое такси» г. Москва».
30. Кейс – «Социально-трудовой конфликт в ООО «Комплексные системы», в г. Санкт-Петербург».

Требования к написанию эссе

Эссе от французского "essai", англ. "essay", "assay" - попытка, проба, очерк; от латинского "exagium" - взвешивание. Это прозаическое сочинение - рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Жанр критики и публицистики, свободная трактовка какой-либо проблемы. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем - либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный, беллетристический характер.

Эссе студента - это самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем (тема может быть предложена и студентом, но обязательно должна быть согласована с преподавателем). Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Эссе должно содержать: четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, рассматриваемого в рамках дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. В зависимости от специфики дисциплины формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ имеющихся статистических данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации и использованием изучаемых моделей, подробный разбор предложенной задачи с развернутыми мнениями, подбор и детальный анализ примеров, иллюстрирующих проблему и т.д.

Тема эссе

Тема не должна инициировать изложение лишь определений понятий, ее цель — побуждать к размышлению. Тема эссе должна содержать в себе вопрос, проблему, мотивировать на размышление.

Например, темы эссе: «Фирма и контракт. Как уберечься от оппортунистического поведения менеджера», «Специфика проблем в контрактных отношениях», «Постконтрактный оппортунизм и как с ним бороться (моральный риск и моральная угроза)».

Таким образом, от формулировки предложенной темы зависит реферат или эссе напишет студент.

Построение эссе

Построение эссе – это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Структура эссе

1. Титульный лист

2. Введение – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически;

На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования.

При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?», «Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме?», «Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем?». Например, при работе над темой «Экономика России 90-х гг. 20 века: традиционная или командная» в качестве подтемы можно сформулировать следующий вопрос: «Какие признаки были характерны для экономики того периода?».

3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса.

Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий:

Причина — следствие, общее — особенное, форма — содержание, часть — целое,

Постоянство — изменчивость.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли.

Хорошо проверенный (и для большинства — совершенно необходимый) способ построения любого эссе — использование подзаголовков для обозначения ключевых

моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков – не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Структура аппарата доказательств, необходимых для написания эссе

Доказательство - это совокупность логических приемов обоснования истинности какого-либо суждения с помощью других истинных и связанных с ним суждений.

Оно связано с убеждением, но не тождественно ему: аргументация или доказательство должны основываться на данных науки и общественно-исторической практики, убеждения же могут быть основаны на предрассудках, неосведомленности людей в вопросах экономики и политики, видимости доказательности. Другими словами, доказательство или аргументация - это рассуждение, использующее факты, истинные суждения, научные данные и убеждающее нас в истинности того, о чем идет речь.

Структура любого доказательства включает в себя три составляющие: тезис, аргументы и выводы или оценочные суждения.

Тезис— это положение (суждение), которое требуется доказать. Аргументы — это категории, которыми пользуются при доказательстве истинности тезиса. Вывод — это мнение, основанное на анализе фактов. Оценочные суждения — это мнения, основанные на наших убеждениях, верованиях или взглядах. Аргументы обычно делятся на следующие группы:

Удостоверенные факты — фактический материал (или статистические данные). Факты — это питательная среда для выяснения тенденций, а на их основании - законов в различных областях знаний, поэтому мы часто иллюстрируем действие законов на основе фактических данных.

Определения в процессе аргументации используются как описание понятий, связанных с тезисом.

Законы науки и ранее доказанные теоремы тоже могут использоваться как аргументы доказательства.

Виды связей в доказательстве

Для того чтобы расположить тезисы и аргументы в логической последовательности, необходимо знать способы их взаимосвязи. Связь предполагает взаимодействие тезиса и аргумента и может быть прямой, косвенной и разделительной. Прямое доказательство — доказательство, при котором истинность тезиса непосредственно обосновывается аргументом. Например: мы не должны идти на занятия, так как сегодня воскресенье. Метод прямого доказательства можно применять, используя технику индукции, дедукции, аналогии и причинно-следственных связей.

Индукция — процесс, в результате которого мы приходим к выводам, базирующимся на фактах. Мы движемся в своих рассуждениях от частного к общему, от

предположения к утверждению. Общее правило индукции гласит: чем больше фактов, тем убедительнее аргументация.

Дедукция — процесс рассуждения от общего к частному, в котором вывод обычно строится с опорой на две предпосылки, одна из которых носит более общий характер. Например, все люди, ставящие перед собой ясные цели и сохраняющие присутствие духа во время критических ситуаций, являются великими лидерами. По свидетельству многочисленных современников, такими качествами обладал А. Линкольн - один из самых ярких лидеров в истории Америки.

Аналогия - способ рассуждений, построенный на сравнении.

Аналогия предполагает, что если объекты Л и Б схожи по нескольким направлениям, то они должны иметь одинаковые свойства. Необходимо помнить о некоторых особенностях данного вида аргументации: направления сравнения должны касаться наиболее значительных черт двух сравниваемых объектов, иначе можно прийти к совершенно абсурдному выводу.

Причинно-следственная аргументация - аргументация с помощью объяснения причин того или иного явления (очень часто явлений, находящихся во взаимозависимости).

Требования к фактическим данным и другим источникам

При написании эссе важно то, как используются эмпирические данные и другие источники (особенно качество чтения). Все (фактические) данные соотносятся с конкретным временем и местом, поэтому прежде, чем их использовать, необходимо убедиться в том, что они соответствуют необходимому для исследований времени и месту. Соответствующая спецификация данных по времени и месту — один из способов, который может предотвратить чрезмерное обобщение, результатом которого может, например, стать предположение о том, что все страны по некоторым важным аспектам одинаковы (если вы так полагаете, тогда это должно быть доказано, а не быть голословным утверждением).

Всегда можно избежать чрезмерного обобщения, если помнить, что в рамках эссе используемые данные являются иллюстративным материалом, а не заключительным актом, т.е. они подтверждают аргументы и рассуждения и свидетельствуют о том, что автор умеет использовать данные должным образом. Нельзя забывать также, что данные, касающиеся спорных вопросов, всегда подвергаются сомнению. От автора не ждут определенного или окончательного ответа. Необходимо понять сущность фактического материала, связанного с этим вопросом (соответствующие индикаторы? насколько надежны данные для построения таких индикаторов? к какому заключению можно прийти на основании имеющихся данных и индикаторов относительно причин и следствий? и т.д.), и продемонстрировать это в эссе. Нельзя ссылаться на работы, которые автор эссе не читал сам.

Алгоритм подготовки и написания эссе

Качество любого эссе зависит от трех взаимосвязанных составляющих, таких как:

- исходный материал, который будет использован (конспекты прочитанной литературы, лекций, записи результатов дискуссий, собственные соображения и накопленный опыт по данной проблеме);
- качество обработки имеющегося исходного материала (его организация, аргументация и доводы);
- аргументация (насколько точно она соотносится с поднятыми в эссе проблемами).

Процесс написания эссе можно разбить на несколько стадий: обдумывание — планирование — написание — проверка — правка.

Планирование — определение цели, основных идей, источников информации, сроков окончания и представления работы.

Цель должна определять действия. Идеи, как и цели, могут быть конкретными и общими, более абстрактными. Мысли, чувства, взгляды и представления могут быть выражены в форме аналогий, ассоциации, предположений, рассуждений, суждений, аргументов, доводов и т.д.

Аналогии — выявление идеи и создание представлений, связь элементов значений.

Ассоциации — отражение взаимосвязей предметов и явлений действительности в форме закономерной связи между нервно — психическими явлениями (в ответ на тот или иной словесный стимул выдать «первую пришедшую в голову» реакцию).

Предположения — утверждение, не подтвержденное никакими доказательствами.

Рассуждения — формулировка и доказательство мнений.

Аргументация - ряд связанных между собой суждений, которые высказываются для того, чтобы убедить читателя (слушателя) в верности (истинности) тезиса, точки зрения, позиции.

Суждение — фраза или предложение, для которого имеет смысл вопрос: истинно или ложно?

Доводы — обоснование того, что заключение верно абсолютно или с какой-либо долей вероятности. В качестве доводов используются факты, ссылки на авторитеты, заведомо истинные суждения (законы, аксиомы и т.п.), доказательства (прямые, косвенные, «от противного», «методом исключения») и т.д.

Перечень, который получится в результате перечисления идей, поможет определить, какие из них нуждаются в особенной аргументации. Источники. Тема эссе подскажет, где искать нужный материал. Обычно пользуются библиотекой, Интернет-ресурсами, словарями, справочниками. Пересмотр означает редактирование текста с ориентацией на качество и эффективность. Качество текста складывается из четырех основных компонентов: ясности мысли, внятности, грамотности и корректности.

Мысль - это содержание написанной работы. Необходимо четко и ясно формулировать идеи, которые хотите выразить, в противном случае вам не удастся донести эти идеи и сведения до окружающих.

Внятность — это доступность текста для понимания. Легче всего ее можно достичь, пользуясь логично и последовательно тщательно выбранными словами, фразами и взаимосвязанными абзацами, раскрывающими тему.

Грамотность отражает соблюдение норм грамматики и правописания. Если в чем-то сомневаетесь, загляните в учебник, справьтесь в словаре или руководстве по стилистике или дайте прочитать написанную работу человеку, чья манера писать вам нравится.

Корректность — это стиль изложения. Стиль определяются жанром, структурой работы, целями, которые ставит перед собой пишущий, читателями, к которым он обращается.

Объем эссе: около 2000 слов (5-6 страниц, 12 шрифт, 1,5 интервал)

Использование научных публикаций и источников.

Необходимо использование ссылок более, чем на пять научных публикаций (книг или статей). Приветствуется использование эмпирических данных. Эмпирическими данными могут служить: интервью, опросы, газетные публикации, материалы наблюдения, статистические данные с сайтов и пр.

Обязательны ссылки на используемые библиографические данные и источники. Плагиаг (т.е. использование материалов без соответствующих ссылок) карается неудовлетворительной оценкой по курсу.

Примерные темы эссе

1. Каковы особенности социально-трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека?
2. Каковы основные типы социально-трудовых отношений и в чем их различия?
3. Охарактеризуйте факторы, воздействующие на формирование и развитие социально-трудовых отношений: в масштабе общества, в рамках организации.
4. Определите критерий оценки социально-трудовых отношений. Как измеряется показатель «качество трудовой жизни»?
5. Какой механизм используется для регулирования социально-трудовых отношений в России?
6. Что такое «социальное партнерство» и какой механизм используется в его развитии?
7. Покажите роль МОТ в развитии социального партнерства в России.
8. Каково содержание и значение тарифных соглашений и коллективных договоров?
9. Каков статус общероссийских законодательных актов, регулирующих условия оплаты труда?
10. Как осуществляется информационное обеспечение трудового посредничества?
11. Какие проблемы существуют в развитии социального партнерства в России?
12. Раскройте содержание генеральных, специальных и коллективных договоров.
13. По каким направлениям предполагается совершенствовать социальное партнерство в Российской Федерации?

Тестовые материалы

| № п/п | Вопросы | Варианты ответов | Шифр |
|-------|---|--|------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Какая из систем оплаты труда требует разработки собственных моделей оплаты труда предприятия? Укажите правильный ответ. | Бестарифная система с использованием квалификационного уровня и коэффициента трудового участия | А |
| | | Тарифная система | Б |
| | | Бестарифная система | В |
| | | Договорная система | Г |
| 2 | Какой из перечисленных аргументов не относится к тарифной системе оплаты труда? Укажите неправильный ответ. | Должностные оклады | А |
| | | Коэффициент квалификационного уровня | Б |
| | | Тарифно-квалификационные справочники | В |
| | | Районные коэффициенты к заработной плате | Г |

| | | | |
|---|--|--|---|
| 3 | Какие элементы включает в себя тарифная система? Укажите правильный ответ. | Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты к тарифным ставкам | А |
| | | Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, штатно-окладная система | Б |
| | | Тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационный справочник, должностные оклады, тарифные справочники должностей служащих, надбавки и доплаты к тарифным ставкам, районные квалификационные коэффициенты к заработной плате | В |
| 4 | Что такое заработная плата? Укажите правильный ответ. | Конкретная форма стоимости рабочей силы в денежном выражении | А |
| | | Цена, выплачиваемая работодателем за использование труда наемного работника | Б |
| | | Совокупность вознаграждений в денежной форме или в натуральной форме, полученной работником за фактически выполненную работу | В |
| | | Верны все определения | Г |
| 5 | При какой системе оплаты труда выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по прямым расценкам, а дополнительная – по повышенным, установленным ступенчато? Укажите правильный ответ. | Простая повременная | А |
| | | Простая сдельная | Б |
| | | Сдельно-прогрессивная | В |
| | | Повременно-премиальная | Г |
| | | Сдельно-премиальная | Д |
| | | Косвенная сдельная | Е |
| 6 | По какому принципу построена Единая тарифная сетка (ЕТС)? Укажите правильный ответ. | По принципу разработки тарифных сеток для дифференциации тарифных ставок рабочих | А |
| | | По принципу оптимальной дифференциации тарифных ставок рабочих и служащих | Б |
| | | По принципу, обеспечивающему равную оплату труда за равносложный труд независимо от сферы его приложения для работников производственных и непроизводственных отраслей экономики, финансируемых за счет бюджетных средств | В |
| 7 | В чем преимущества ЕТС по сравнению с минимальной заработной платой? Укажите правильный ответ. | ЕТС позволяет критично оценивать степень квалификации работников | А |
| | | В ЕТС установлена тарифная ставка 1-го разряда в размере, соответствующем уровню минимальной заработной платы работников простого труда | Б |
| | | ЕТС обеспечивает единый подход к оценке различий труда при установлении соотношений тарифных ставок и окладов по всем профессионально-квалификационным группам работников | В |

**Задачи для самостоятельного решения,
задание для семинарских занятий**

Индивидуальное задание №1

ООО «Энергетик» является градообразующей организацией, выполняет работы по строительству электростанции. ООО «Энергетик» на период строительства является многоотраслевой организацией (строительство, торговля, бытовое обслуживание, образование, производство строительных материалов).

1. Разработайте Положение об организации оплаты труда во всех отраслях ООО, определите формы и системы оплаты для различных категорий работников, составьте тарифную сетку.

2. Рассчитайте возможную среднюю заработную плату работников по отраслям деятельности.

3. Определите ФОТ, состав бригады рабочих строительной организации и рассчитайте величину заработной платы каждого члена бригады.

Индивидуальное задание №2

С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить задачи на определение на начало и конец года: численности населения, численности трудовых ресурсов, численности населения в трудоспособном возрасте, перспективной численности населения и численности трудовых ресурсов, механического, естественного и общего прироста, коэффициентов естественного, механического прироста.

Индивидуальное задание №3

С использованием данных статистических сборников Роскомстата РФ составить расчетные задачи на определение:

- индекса дифференциации и концентрации доходов;
- уровня скрытой и открытой безработицы;
- индекса человеческого развития;
- заработной платы с применением МРОТ, бюджета прожиточного минимума; положений Коллективного договора;
- необходимости государственных социальных трансфертов с применением МРОТ, МПБ, БПМ;
- ФОТ, численность работников бригады, КТУ, метода распределения заработка и рассчитайте заработную плату каждому члену бригады.

Индивидуальное задание №4

Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера.

Используя законодательные и нормативно-правовые акты: Трудовой кодекс, Кодекс административных правонарушений, «Закон о коллективных договорах и соглашениях», – составьте проект Коллективного договора хозяйственной организации.

Составьте локальные нормативные документы «Правила внутреннего трудового распорядка», «Кодекс этики сотрудника организации» (конкретно).

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамену)

1. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения.
2. Трудовая структура населения.
3. Экономически активное и экономически неактивное население.
4. Определение статусов занятых и безработных.
5. Трудовые ресурсы.

6. Уровни участия в рабочей силе, занятости и безработицы.
7. Субъекты рынка труда и их функции.
8. Предложение труда: определение оптимального количества часов работы.
9. Индивидуальное и отраслевое предложение труда.
10. Резервная заработная плата и решение о выходе на рынок труда.
11. Эффект дохода и эффект замещения при изменении заработной платы.
12. Эластичность предложения труда.
13. Вторичная занятость и сверхурочная работа
14. Производство в домашнем хозяйстве и предложение труда.
15. Особенности предложения труда женщин и мужчин.
16. Влияние налогов на предложение труда.
17. Программы социальной помощи и предложение труда.
18. Особенности предложения труда в российской экономике.
19. Спрос на труд: определение оптимального количества работников.
20. Спрос на труд в краткосрочном и долгосрочном периодах.
21. Спрос на труд фирмы и рынка.
22. Эффекты замещения и выпуска при изменении цен на ресурсы.
23. Прямая и перекрестная эластичность спроса на труд.
24. Законы производного спроса.
25. Спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда.
26. Квазипостоянные издержки и спрос на труд.
27. Особенности спроса на труд в российской экономике.
28. Спрос на труд со стороны монополии.
29. Особенности определения равновесия на рынке монополии.
30. Оценка последствий введения минимальной заработной платы.
31. Минимальная заработная плата в условиях монополии.
32. Нарушение равновесия на рынке труда: шоки спроса и предложения.
33. Подстройка рынка труда: механизм «выхода», механизм «голоса».
34. Гибкость рынков труда.
35. Сегментация и двойственность рынка труда.
36. Человеческий капитал и его элементы.
37. Факторы инвестирования в человеческий капитал.
38. Определение эффективности инвестиций в человеческий капитал: методы чистой приведенной стоимости и внутренней отдачи.
39. Уравнение Минцера.
40. Спрос, предложение и установление равновесия на рынке образовательных услуг.
41. Отдача от инвестиций в человеческий капитал в России.
42. Общий и специфический человеческий капитал.
43. Профессиональная подготовка, внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал.
44. Образование как сигнал на рынке труда; определение оптимального сигнала.
45. Доходы и их классификации.
46. Структура доходов населения.
47. Неравенство в заработной плате: тенденции и проблемы измерения.
48. Причины различий в заработной плате: разнородность работников, разнородность рабочих мест и несовершенства рынка труда.
49. Гедонистическая теория заработной платы.
50. Компенсационные различия в заработной плате.
51. Дискриминация на рынке труда: причины и виды.

52. Сегрегация и способы ее измерения.
53. Статистическая дискриминация.
54. Склонность работодателя к дискриминации.
55. Дискриминирующая монополия.
56. Дискриминация и различия в заработной плате.
57. Цели и направления государственной антидискриминационной политики.
58. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
59. Трудовая мобильность и ее виды.
60. Принятие индивидуальных и семейных решений о миграции.
61. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.
62. Особенности миграции и мобильности рабочей силы в России.
63. Государственное регулирование внешней миграции.
64. Государственное регулирование внутренней пространственной мобильности.
65. Безработица: проблемы определения и измерения.
66. Динамический анализ безработицы.
67. Длительность безработицы и поиск работы на рынке труда.
68. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная.
69. Скрытая безработица.
70. Инфляция и безработица, кривая Филлипса.
71. Тенденции и структура безработицы в переходных экономиках.
72. Внешний и внутренний рынок труда.
73. Причины образования внутренних рынков.
74. Оппортунистическое поведение работников и способы его ограничения.
75. Проблема «заказчика-агента» во внутрифирменном управлении человеческими ресурсами.
76. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.
77. Профсоюзы и рынок труда.
78. Цели профсоюзов: экономические и политические.
79. Коллективные договоры, тарифные и генеральные соглашения.
80. Переговорные процессы и оценка их эффективности.
81. Экономический анализ забастовок: оценка выгод и издержек участников.
82. Профсоюзы и преимущества в заработной плате.
83. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность.
84. Экономические издержки деятельности профсоюзов.
85. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование.
86. Пассивная и активная политика на рынке труда.
87. Государственные службы занятости.
88. Программы страхования от безработицы.
89. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
90. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений.

ГЛОССАРИЙ

Аккордная заработная плата (piece payment) - вариант сдельной заработной платы, при котором определяется сумма оплаты за весь заранее оговоренный объем работ.

Активная политика занятости (active employment policy) - политика, направленная на рост занятости, улучшение ее качественных характеристик и предотвращение безработицы. К числу мероприятий этой политики следует отнести создание и сохранение рабочих мест, переобучение безработных, развитие инфраструктуры рынка труда, организацию общественных работ. Органически связана со всей экономической политикой.

Анализ труда (labour analysis) - изучение процесса труда, заключающееся в выделении, расчленении его на отдельные части и детальном рассмотрении каждой из них. В частности, может производиться выделение элементов работы, характерных черт трудового процесса, задач, выполняемых отдельными работниками и их группами.

Ассоциация работодателей (associations of employers) - объединение работодателей, основными функциями которого могут выступать: 1) ведение коллективных переговоров; 2) выработка совместной стратегии по вопросам труда и заработной платы; 3) лоббирование интересов работодателей в государственных органах; 4) информационный обмен. На практике мало отличается от объединения предпринимателей и представляет собой частный случай последнего.

Аттестация (attestation) - 1. Подтверждение соответствия работника занимаемой должности, осуществляемое на основе решения специально созданной комиссии с учетом анализа результатов работы и уровня квалификации. 2. Те же процедуры, включающие также распределение работников по нескольким категориям и уровням оплаты труда. 3. Те же процедуры, подтверждающие право осуществления работником определенного вида деятельности. Это сближает их с лицензированием.

Аудитор (auditor; independent accountant) - 1. Работник, выступающий в роли независимого экономического субъекта и выполняющий работы по проверке бухгалтерской отчетности и консультированию предприятия. 2. Работник какой-либо аудиторской фирмы, выполняющий соответствующие работы.

Базовый договор (basic agreement) - 1. Модельный договор, на основании которого разрабатывается ряд коллективных договоров. 2. Отраслевой договор, отдельные положения которого могут конкретизироваться в коллективных договорах, заключаемых на предприятиях данной отрасли.

Баланс времени (balance of time) - объединение индивидуальных бюджетов времени, позволяющее выявить структуру затрат времени в масштабах некоторых совокупностей работников (социальных групп). Баланс рабочего времени позволяет выявить структуру рабочего времени работников предприятия (или его отдельных подразделений).

Баланс квалифицированных кадров (skilled labour force balance) - баланс, показывающий распределение и источники формирования квалифицированных кадров на территориальном уровне.

Баланс рабочей силы (баланс трудовых ресурсов) (manpower balance) - баланс, показывающий распределение и источники формирования трудовых ресурсов. Разрабатывается на территориальном уровне.

Безработные (unemployed) - трудоспособные граждане 16 лет и старше, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата из организаций (с военной службы) независимо от их организационно-правовой формы.

Бипартизм (bipartism) - механизм реализации принципов социального партнерства на основе взаимодействия двух сторон: работодателей и профсоюзов (либо иных представителей интересов работников). Характерен для либеральной экономической политики, стремящейся к уменьшению роли государства.

Биржа труда (служба занятости) (employment agency; employment exchange; employment service; employment office; job centre; labour exchange; labour office; local labour exchange office; local job centre) - организация, осуществляющая посреднические функции между отдельными работниками и предпринимателями, связанные с поиском работы (работников). В большинстве стран являются государственными. Кроме того, они оказывают консультационные услуги, регистрируют безработных. На практике работники высокой квалификации для поисков работы пользуются услугами специализированных бирж труда, которые обычно создаются на коммерческой основе. Примерами являются Биржа педагогического труда, Медицинская биржа труда, Биржа интеллектуального труда.

Благосостояние (well-being) - материальное положение населения в целом, социальных групп, семейных хозяйств и отдельных лиц. Характеризуется размером и видами доходов, структурой потребления. Определяется: а) доходами, остающимися в распоряжении семей (первичные доходы, доходы от собственности, пособия по социальному страхованию, пенсии, поступления по страхованию, взносы в пенсионные фонды и на социальное страхование); б) размерами накопленного имущества; в) масштабами бесплатного получения товаров и услуг.

Бюджет времени (budget of time) - распределение времени человека (семьи) по различным видам деятельности. Включает рабочее время, время работы по самообеспечению (т.е. период занятости в неформальной экономике), свободное время (досуг) и время удовлетворения физиологических потребностей.

Бюджет прожиточного минимума (минимальный прожиточный бюджет) (budget of living wage; living wage structure) - расшифровка величины прожиточного минимума по статьям затрат. Затраты, включаемые в состав прожиточного минимума, определяются на основе широкого круга факторов.

Бюджет рабочего времени (working time budget) - распределение рабочего времени работника по различным видам деятельности с выделением времени простоев и перерывов в работе, входящих в состав оплачиваемого времени.

Вакансия (вакантная должность) (vacancy) - должность, не занятая в настоящее время каким-либо работником. На практике к вакансиям не относят должности, на которых работник находится в очередном отпуске или более продолжительное время. Но при длительной болезни или нахождении работника в отпуске по беременности и родам возникают так называемые временные вакансии.

Валовая миграция (миграционный оборот, валовой миграционный оборот) (gross migration) - представляет собой численность мигрантов по отдельно взятым направлениям. Общее количество прибывших - это валовая миграция по прибытию, общее количество выбывших - это валовая миграция по выбытию.

Внерабочее время (время отдыха) (leisure-time; time out of work; free time; spare time; after hours) - неоплачиваемое время работника, несвязанное с выполнением служебных обязанностей. На деле имеет сложную структуру, анализируемую обычно в рамках бюджета времени.

Внешний рынок труда (external labour market) - 1. Часть рынка труда, находящаяся за пределами рынка труда предприятия. Это значение термина характерно для микроэкономического подхода. 2. Все сегменты рынка труда, за исключением внутреннего рынка труда. Это значение термина характерно для макроэкономического подхода. 3. В рам-

ках ряда дуалистических теорий сегментации рынка труда данное понятие является синонимом вторичного рынка труда.

Внутренний рынок труда (internal labour market; industrial internal labour market) - механизм установления соответствия между спросом и предложением труда на основе постоянного соединения работника и работодателя и постепенного продвижения работника на все более высокооплачиваемые рабочие места. В зарубежной литературе описано большое число моделей внутреннего рынка труда.

Вторичный рынок труда (secondary labour market) - подсистема рынка труда, функционирующая на основе гибкого механизма установления соответствия между спросом на труд и его предложением и формирования системы краткосрочных трудовых отношений.

Вынужденная безработица (involuntary unemployment) - безработица, рассматриваемая самим работником как нежелательная и имеющая негативные социальные последствия. К ней относится прежде всего циклическая, структурная и технологическая безработица.

Гарантии доходов (income guarantee) - гарантии некоторых минимальных доходов, которые человек (работник) должен получить в любом случае. Гарантии доходов обеспечиваются различным образом, как то установлением минимальной заработной платы; введением пособий по нуждаемости и т.п.

Гарантийные выплаты (guarantee payments) - оговоренные законодательством выплаты, производимые высвобождаемым работникам. Помимо выходного пособия включает выплату двух (или трех) месячных заработных плат.

Гарантированная ставка (guaranteed wage rate; base wage rate) - рассчитываемая на тех же принципах, что гарантированный ежегодный заработок минимальная сумма, получаемая работником за единицу времени (как правило, час).

Гарантированный ежегодный заработок (guaranteed annual wage) - как правило, предусмотренный коллективным договором или трудовым контрактом размер трудового вознаграждения, не зависящий от результатов работы предприятия и размеров его прибыли.

Гарантия занятости (job security; employment security; employment rights; security of employment; security of job tenure; protection against dismissal) - гарантия, обеспечивающая либо сохранение за работником его рабочего места, либо (в случае его ликвидации) предоставление другого рабочего места со схожими характеристиками.

Гибкое рабочее время (flexi time; flexible working hours; flexitime; flexible hours; flexible work arrangements) - рабочее время без фиксированного срока начала и окончания работы. Может быть оформлено, в частности, путем фиксации времени обязательного присутствия на работе и времени, в течение которого работник должен отработать оставшиеся часы.

Гибкость рынка труда (labour market flexibility) - многоплановое понятие, затрагивающее интересы всех сторон трудовых отношений. Со стороны работодателя гибкость связана со снижением расходов на найм и увольнение рабочей силы и поддержание стабильной занятости. Для занятых более гибкий рынок труда означает изменчивость форм заработной платы, режимов рабочего времени, многообразие форм трудовых договоров при сокращении их сроков.

Государственное пенсионное обеспечение (state pension guaranteeing) - ведущая в настоящее время система пенсионного обеспечения, реализуемая через деятельность пенсионного фонда.

Государственный фонд занятости (state employment fund) - фонд, материально обеспечивающий реализацию политики занятости. Он осуществляет выплаты пособий по

безработице; оплачивает больничные листы безработным; компенсирует их материальные затраты в связи с переездом в другую местность по направлению службы занятости; выплачивает стипендии при направлении безработных на профессиональную подготовку и переподготовку.

Декларация о доходах (income statement) - заявление налогоплательщика о полученных им трудовых и нетрудовых доходах в течение некоторого периода времени. Законодательством устанавливается обязательность представления деклараций некоторыми категориями населения независимо от величины их доходов. Другие категории представляют декларации в случае, когда их доходы превышают некоторую величину.

Демографические инвестиции (demographic investments) - вложения, связанные с расширенным воспроизводством рабочей силы. Они состоят из затрат на дополнительное производство предметов потребления, увеличение размеров средств, направляемых в производственную и социальную сферу, а также выплаты, которые должны сохранять уровень жизни и потребления. Иногда в их состав включают расходы на повышение качества рабочей силы.

Детский труд (child labour) - труд детей, не достигших трудоспособного возраста, осуществляемый не с целью воспитания либо обучения. Несмотря на формальный запрет, на практике распространен довольно широко, особенно в сфере неформальной экономики.

Динамика номинальной заработной платы (development of nominal wages) - изменение номинальной заработной платы отдельного работника, обычно отражается ступенчатой линией с протяженными горизонталями. Такая же линия для большой группы работников обычно является монотонно возрастающей.

Динамика реальной заработной платы (development of real wages) - и для отдельного работника, и для их группы является линией, которая может колебаться в зависимости от соотношения динамики номинальной заработной платы и индекса стоимости жизни. Однако для работника вследствие скачкообразного возрастания номинальной заработной платы эти изменения имеют более резкий характер.

Динамика стоимости жизни (change in cost of living; change in living costs) - изменение стоимости жизни, измеряемое посредством индекса стоимости жизни. Является основой определения размеров индексации заработной платы.

Дискриминация (неравное отношение) (discrimination; prejudice) - 1. В узком смысле слова это худшее положение группы наемных работников с точки зрения найма, продвижения, оплаты труда и увольнения по сравнению с другими группами. 2. В широком смысле слова это худшее положение группы населения с точки зрения получения дохода, социальной защиты и качества жизни.

Дисциплина труда (working discipline) - важная составляющая трудового поведения работников, отражающая, однако, не все его стороны.

Дифференциация заработной платы (wage differentials) - существование различия в величине заработной платы между работниками. Рассматривается в должностном, профессиональном, региональном, половозрастном, национальном разрезах. Является важным (но не единственным) фактором дифференциации доходов.

Дневная заработная плата (daily wage; day wage; day rate) - заработная плата, начисляемая работнику по итогам работы за день и не включающая ежемесячные и ежегодные выплаты.

Дневной фонд заработной платы (day's wage fund) - включает часовой фонд заработной платы (произведение часовых ставок работников на их численность), а также различные доплаты за время, не учитываемое как отработанное, но входящее в число отработанных человеко-дней.

Доплаты (additional payment) - не входящие в сумму заработной платы дополнительные трудовые доходы работника. Могут включать выплаты за сверхурочную работу, надбавки за работу во вредных условиях, за работу в ночное время, разъездной характер работы, наличие ученой степени и т.д. Отличаются относительно устойчивым характером.

Доходы на труд и капитал (earned and capital income) - объединение трудового вознаграждения и доходов от участия занятых в формировании капитала, характерное для ряда категорий персонала (прежде всего его постоянной части). На практике доходы на капитал существенно уступают доходам, непосредственно связанным с трудовой деятельностью.

Доходы населения (incomes of population) - это совокупность денежных и натуральных поступлений, получаемых отдельным лицом (либо семейным хозяйством) из различных источников в течение определенного периода.

Доходы от собственности (incomes from property) - многообразная группа доходов, в состав которой входит плата, получаемая от сдачи в наем жилищ и иной собственности, проценты, дивиденды, рента. Приводит к возникновению эффекта дохода и соответствующему снижению предложения труда.

Единовременные премии (extraordinary bonuses) - форма трудового вознаграждения, связанная с качественными параметрами труда, имеющими исключительный характер. Как правило, имеют нерегулярный характер. Типичным примером является премия за выполнение особо важных заданий.

Ежегодные выплаты (annual incremental awards) - вознаграждение, выплачиваемое работникам по итогам года и не входящее в величину их ежемесячного вознаграждения. На практике их величина для конкретного работника зависит от величины ежемесячного вознаграждения, а общий фонд - от величины прибыли предприятия.

Ежегодный отпуск (yearly leave) - наиболее распространенный тип оплачиваемого отпуска, предоставляемый постоянным работникам в натуре, а временным, сезонным работникам и совместителям - в виде денежной компенсации. В ряде стран его продолжительность зависит от величины стажа. Минимальная продолжительность ежегодного отпуска является предметом законодательного регулирования.

Естественный уровень безработицы (natural rate of unemployment) - в традиционном понимании это уровень безработицы, включающий лишь фрикционную и структурную безработицу.

Жалоба (complaint; grievance) - письменное или устное несогласие работника (или группы работников) с действиями руководства любого уровня или условиями труда. Процедура рассмотрения жалоб работников является важнейшим элементом регулирования системы трудовых отношений.

Женский труд (female labour) - 1. Выполнение женщинами любой оплачиваемой работы. 2. Труд, соответствующий психофизиологическим особенностям женского организма и выполняемый обычно женщинами. В современный период масштабы занятости женщин увеличиваются, в большинстве сфер деятельности исчезает традиционное разделение профессий на мужские и женские.

Забастовка (cessation of work; refusal to work; strike; walkout; work stoppage; stoppage of work) - плановое или стихийно возникшее прекращение работы всеми работниками предприятия или их значительной частью.

Закономерности Хикса-Маршалла (Hicks-Marshall laws of derived demand) - данные закономерности рассматривают спрос на труд как частный случай порожденного спроса.

Занятость (employment) - 1. Результат установления соответствия спроса на труд и предложения труда (для наемных работников), находящий свое выражение в осуществлении ими трудовой деятельности. 2. Совокупность взаимоотношений людей, связанных с их участием в процессе производства. 3. По российскому законодательству представляет собой деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую действующему законодательству и приносящую, как правило, заработок (трудовой доход).

Заработная плата (оплата труда) (wage(s); pay) - основная часть трудового вознаграждения, имеющая материальную форму и обладающая большим (основная заработная плата) или меньшим (дополнительная заработная плата) постоянством. Понятие "оплата труда" несколько шире, чем данный термин, однако на практике они часто используются как синонимы.

Застойная безработица (stagnant unemployment) - длительная безработица, являющаяся характерной для отдельных профессий, половозрастных групп и регионов. Имеет особо негативные последствия как для самих безработных, так и для общества. Последнее связано с утратой профессиональных навыков, ростом преступности, социальной напряженностью. Наличие застойной безработицы требует разработки специальных программ.

Иждивенец (dependant) - часть экономически неактивного населения. Находится на содержании другого лица или получают от него постоянную помощь, которая является для него основным источником средств существования.

Издержки на труд (labour costs; costs of labour) - затраты работодателя, связанные с использованием труда наемных работников.

Включают трудовое вознаграждение, начисления на заработную плату и другие выплаты работникам, затраты на привлечение персонала, контроль за трудом и т.д.

Иммиграция (immigration) - въезд в страну на постоянное или длительное проживание граждан другой страны с получением местного гражданства или без такового. Разделяется на типы в зависимости от вызвавших ее причин.

Инвестиции в человеческий капитал (human capital investments) - 1. В узком смысле слова это все затраты, связанные с образованием, подготовкой, приобретением производственных навыков, т.е. формированием человеческого капитала. 2. В широком смысле слова сюда включают также затраты, связанные с воспроизводством населения (медицина, жилищное строительство и т.п.).

Индекс потребительских цен (consumer price index (CPI)) - индекс, показывающий изменение цен и тарифов на всю производимую продукцию (оказываемые услуги).

Индекс производительности труда (productivity index) - индекс производительности труда в тех случаях, когда возможен точный учет затрат рабочего времени и количества произведенной продукции;

Индекс развития человеческого потенциала (index of human potential Development) - разработанный в Программе развития ООН показатель оценки человеческих ресурсов. Он рассчитывается как среднее арифметическое индексов, характеризующих отставание показателей ожидаемой продолжительности жизни, охвата начальным образованием, среднедушевого дохода в данной стране от наивысших достижений в мире.

Индекс стоимости жизни (cost of living index) - индекс, показывающий изменение цен и тарифов на потребляемую населением продукцию и оказываемые населению услуги.

Индекс численности работников (рабочей силы) (index of workers' number) - определяется на основе данных об изменении численности работников (в разрезе отдельных категорий) на начало и конец рассматриваемого периода

Индексация заработной платы (indexation) - повышение заработной платы в соответствии с ростом потребительских цен. Основными характеристиками индексации являются периодичность ее осуществления и полнота учета динамики цен.

Иновация (нововведение; новшество) (innovation) - целенаправленное изменение, вносимое в процесс производства (реализации) для формирования новой потребности, лучшего удовлетворения имеющейся потребности либо удовлетворения этой потребности с меньшими затратами. Традиционным является выделение инноваций организационно-технических и социально-экономических. Согласование инновационной деятельности является важнейшим предметом коллективных переговоров в высокоразвитых странах, чего пока нельзя сказать о нашей стране.

Интенсивность труда (напряженность труда) (intensity) - затраты физической нервной энергии, напряжение умственных способностей работников на протяжении рабочего времени. Рост интенсивности труда близок по своему экономическому значению увеличению продолжительности рабочего времени. Увеличение интенсивности за счет сокращения перерывов в работе определяется как уплотнение рабочего дня.

Испытательный срок (period of probation) - период, в течение которого оцениваются способности вновь принятого работника.

Кадры предприятия (штатные работники предприятия) (staff; permanent part of personnel) - часть рабочей силы, постоянно закрепленная за предприятием (в отличие, скажем, от временных работников и консультантов), т.е. постоянная часть его персонала. При рассмотрении группы предприятий по отраслевому признаку иногда используется понятие кадры отрасли.

Календарный фонд рабочего времени (номинальный фонд рабочего времени) (calendar working time fund) - определяется в человеко-часах за определенный календарный период (месяц, квартал, год) в расчете на работника, их группу или всю численность работников

Качество жизни (quality of life) - характеристика уровня и условий жизни населения. Определяется экономическим, социальным, демографическим, экологическим, географическим положением и моральными факторами.

Качество труда (качество работы) (labour quality) - степень соответствия характеристик трудовой деятельности работников предъявляемым требованиям. Возможно как несоответствие этим требованиям (низкое качество труда), так и их превышение (высокое качество труда). Последнее, однако, не обязательно означает высокого качества продукции, поскольку на него влияют и другие, не зависящие от работника факторы.

Квалификация (квалификация работника) (qualification) - 1. Документально удостоверенный уровень образования и профессиональной подготовки работника, позволяющий ему выполнять работы определенного вида. Предполагает существенный разрыв между имеющимися уровнями. 2. Специальность работника, подтверждаемая каким-либо документом.

Кейнсианская теория рынка труда (Keynesian theory of the labour market) - рассматривает в качестве полной занятости наличие безработицы в пределах естественного уровня, выступающей в качестве инструмента давления на заработную плату занятых. Основывается на анализе склонности к сбережению, учете восприятия ликвидности, оценке предположений о будущих доходах.

Коллективное трудовое соглашение (collective labour agreement) - заключается на выполнение определенной работы, в то время как коллективный договор, хотя и оформляется на определенный период времени, но фиксирует постоянные трудовые отношения. Примером является договор подряда, заключенный с бригадой.

Коллективный договор (collective agreement (contract)) - соглашение между работодателями и работниками (профсоюзами), регулирующее их трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения и заключенное на определенный срок.

Компенсационные выплаты (compensatory payment) - выплаты, производимые с целью покрыть дополнительные издержки работника, связанные с работой. Предназначены для выравнивания условий труда и жизни различных категорий работников.

Конвенция о трудовой миграции (Convention on migration for employment) - международная конвенция, регулирующая процессы трудовой миграции, экономические и социальные права мигрантов, основные принципы их социальной защиты.

Конверсия (conversion; change) - 1. В узком смысле слова это переключение производства с выпуска продукции военного назначения на гражданскую (обратный процесс часто называют реконверсией). 2. В широком смысле слова это любое серьезное структурное преобразование производства.

Контракт (contract) - соглашение, заключаемое, как правило, в письменной форме и определяющее взаимные права и обязательства подписавших его участников.

Контроллинг (controlling) - система организации и контроля трудовой деятельности, базирующаяся на использовании широкой совокупности количественных и качественных оценок работы персонала. Включает, в частности, учет прибыли, которую работник приносит своему предприятию и ее соотношение с величиной используемых ресурсов, что позволяет обосновать величину получаемой работником заработной платы. Внедрение принципов контроллинга сдерживается высокими издержками поддержания соответствующей информационной базы.

Косвенно-сдельная заработная плата (indirect piece work payment) - разновидность сдельной заработной платы, при которой заработная плата данной категории работников (например ремонтников) зависит от выработки другой категории работников (например станочников). Заработок работника определяется произведением косвенной сдельной расценки за единицу продукции (работы), производимой обслуживаемым объектом на число единиц продукции, произведенной этим объектом. Другим вариантом определения величины заработка является расчет произведения его часовой тарифной ставки на фактически отработанное число человеко-часов и средневзвешенный процент выполнения норм выработки обслуживаемыми данным работником объектами.

Коэффициент использования календарного фонда рабочего времени (coefficient of calendar working time fund utilization) - определяется отношением фактически отработанного рабочего времени к календарному фонду рабочего времени. Аналогично определяется коэффициент использования максимально возможного фонда рабочего времени (планового фонда рабочего времени).

Коэффициент стабильности кадров (coefficient of personnel stability) - определяется в соответствии со следующей формулой:

$$K_s = 1 - (P_n - (P + P_n)),$$

где P_n - количество выбывших работников (прежде всего по причине текучести рабочей силы); P_n - численность вновь принятых работников; P - среднесписочная численность работников в предшествующий период.

Коэффициент текучести (employee turnover rate; labour turnover rate; manpower turnover rate) - отношение числа работников покинувших организацию вследствие текучести к среднесписочной численности работников.

Коэффициент управляемости (coefficient of management possibility) - показывает степень средней загрузки менеджера i -го уровня, управляющего определенным числом подчиненных с учетом наличия нормативного числа подчиненных, приходящихся на каждого менеджера:

Кривая безразличия (indifference curve) - отражает факт взаимозаменяемости труда и досуга. Показывает различные комбинации реального трудового дохода CO и времени досуга (L), которые являются равнозначными для данного работника. Один из работников (сплошная линия) более ориентирован на досуг, а другой (пунктирная линия) - на работу. Смещение кривой безразличия вправо и вверх означает одновременное возрастание и величины дохода, и времени досуга, что отражает изменение уровня полезности. При этом кривые безразличия, построенные для данного работника, не пересекаются и, как правило, монотонно убывают.

Кривая Лоренца (Lorenz curve) - имеющая, прежде всего, иллюстративное значение линия, показывающая распределение суммарных доходов между их получателями.

Кривая Филипса (Philips curve) - линия, показывающая соотношение между уровнем безработицы (U) и темпами инфляции (I).

Критическая зона рынка труда (critical zone of the labour market) - комплексное понятие, используемое в практике анализа регионального рынка труда. Включает четыре группы (субзоны рынка труда) экономически активного населения, а именно: а) лиц, имеющих официальный статус безработного; б) неработающих, не имеющих официального статуса безработного, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума; в) работающих в режиме неполной занятости, не имеющих дополнительной работы, с душевым доходом в семье ниже прожиточного минимума; г) занятых полный рабочий день, не имеющих дополнительного дохода, с зарплатой ниже прожиточного минимума.

Лизинг персонала (hiring out of workers; hiring out on professional basis; leasing of labour on a professional basis) - предоставление одним предприятием другому персонала для выполнения определенного объема работ (работы в течение определенного периода на основе контрактных отношений. При этом работники могут находиться в отношениях найма в фирме, которая их предоставляет. Преимуществом лизинга персонала по сравнению с договорными отношениями с отдельными исполнителями работ является его большая надежность (так, заболевшего работника можно заменить другим), а недостатком - большие издержки (необходимо оплачивать услуги фирмы, предоставляющей работников).

Лицензирование (С - обязательное лицензирование) (compulsory license proceedings) - 1. Получение предприятием разрешения государственных органов на осуществление предпринимательской деятельности определенного рода. 2. Получение самозанятыми лицами свободных профессий разрешения на осуществление своей профессиональной деятельности. В отличие от лицензирования предприятий иногда осуществляется профессиональными организациями. В отдельных, весьма редких случаях лицензируются постоянные сотрудники некоторых организаций (в этом случае обычно осуществляется аттестация).

Маргинал (dropout, marginal) - как правило, это выпавший из системы социальных (производственных, профессиональных, семейных и т.п.) отношений человек, постепенно утрачивающий свой образовательный уровень и живущий в основном за счет случайных заработков.

Массовая безработица (mass unemployment) - масштабная безработица, включающая прежде всего структурную, технологическую и циклическую безработицу. Отличается высоким временем поиска работы и социальной напряженностью.

Маятниковая миграция (reciprocal migration) - регулярные перемещения населения из одного населенного пункта в другой на работу (учебу) и обратно. Определяется режимом трудовой деятельности, а не наоборот (как это имеет место при трудовой миграции). Основные направления: село - город; пригород - город; малый город - крупный город.

Международная миграция (внешняя миграция; межгосударственная миграция) (international migration) - движение населения через государственную границу, попадающее под определение миграции. Выделяется безвозратная международная миграция (с целью постоянного поселения); временно-постоянная международная миграция (на срок от одного года до шести лет), а также сезонная международная миграция. Миграция за пределы территории данной страны носит название эмиграция, противоположная ей - иммиграция. В зарубежной литературе два последних термина используются иногда и в региональных исследованиях.

Международная организация по миграции (МОМ) (International organization for migration) - международная межправительственная организация, созданная в 1951 г. в Женеве. Ее основные функции: обеспечение упорядоченной миграции, превращение миграции в фактор экономического развития, организованное переселение беженцев и перемещенных лиц, обмен опытом в данной сфере, координация действий различных органов. Оформляет документацию для беженцев в странах первого убежища и переселяет их в третьи страны, оказывает им медицинскую помощь, осуществляет их языковую подготовку, дает им консультации, помогает в поисках жилья и оказывает финансовое содействие. Бюджет МОМ формируется за счет взносов стран-участниц по специальным нормативам.

Международная организация работодателей (International organization of Employers, IOE) - организация, объединяющая крупных работодателей высокоразвитых стран. Создана с целью их взаимодействия, обмена опытом и проведения совместных исследований.

Международная организация труда (МОТ) (International labour organization (ILO)) - создана в 1919 г. в Женеве для выработки международных стандартов в сфере труда и занятости. С 1946 г. является специализированным учреждением ООН. Имеет пять региональных отделений, в том числе для Восточной Европы, куда относятся и бывшие республики СССР. Высший орган - созываемая ежегодно Генеральная конференция. В состав делегаций стран-членов входят два представителя правительства, один - предпринимателей и один - трудящихся. Секретариатом МОТ является Международное бюро труда (МБТ). Официальными изданиями МОТ являются журнал "International Labour Review" (на англ., франц. и исп. языках) и ежегодник "Yearbook of Labour Statistics".

Миграция (механическое движение населения) (migration) - территориальное перемещение населения с целью постоянного поселения. Мигрантами являются также лица, переселяющиеся с целью работы на длительное время, и беженцы, желающие при наступлении определенных событий вернуться на прежнее место жительства. Основой изучения миграции является их статистический учет, расчет сальдо миграции путем вычета из общего прироста естественного, регистрация мест рождения при переписях.

Минимальная заработная плата (legal minimum wage; guaranteed minimum wage; federal minimum wage) - наименьшая законная величина заработной платы, которая может быть установлена работнику. Различается минимальная часовая заработная плата и минимальная месячная заработная плата. Первая характерна для США, а вторая - для России (планируется переход к минимальной часовой заработной плате). В ряде стран законодательство не предусматривает обязательного минимума заработной платы для всех работников.

Мониторинг (monitoring) - 1. Постоянное наблюдение каким-либо субъектом за состоянием некоторого внешнего объекта. Типичным примером является мониторинг состояния окружающей среды. 2. Контроль за трудовой деятельностью наемных работников (трудовой мониторинг).

Монопсония (monopsony) - наличие на рынке труда единственного покупателя рабочей силы. Имеет своим следствием более низкий уровень заработной платы работаю-

щих, необходимость увеличения ставок для привлечения дополнительной рабочей силы. Типичным примером является монополия работодателя в закрытых территориальных образованиях.

Мотивация труда (labour motivation) - 1. Совокупность мотивов, определяющих основные параметры трудовой деятельности. 2. Составная часть системы управления персоналом, заключающаяся в формировании, поддержании и непрерывной адаптации мотивов трудовой деятельности применительно к отдельным работникам и их группам.

Мультипартизм (тетрапартизм) (multipartism) - механизм реализации принципов социального партнерства на основе взаимодействия четырех сторон: работодателей, профсоюзов, государства, общественных и профессиональных организаций. При этом четвертая сторона имеет сложную структуру, что и приводит к отказу от широкого использования термина "тетрапартизм".

Надбавка (additional wages) - имеющая более или менее постоянный характер доплата, производимая работнику. Обычно связана либо с результатами предыдущей деятельности, либо с особыми качествами работника.

Наем рабочей силы (hiring; employment) - прием работников на основе установления отношений найма после осуществления установленных работодателем и предусмотренных законом процедур. С момента найма работник и работодатель приобретают установленные законом права и обязанности и становятся реально действующими сторонами трудовых отношений.

Наемный работник (employee) - согласно российскому законодательству к ним относятся лица, заключившие письменный трудовой договор (контракт) либо фактически приступившие к работе по устному соглашению с руководителем (уполномоченным работником предприятия) об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату деньгами (натурой). Избранные, назначенные (утвержденные) на руководящую должность работники, включая директоров, управляющих предприятий, служителей религиозных культов, также считаются наемными работниками. В составе наемных работников помимо гражданского населения выделяется такая категория, как военнослужащие.

Налог на богатство (compulsory repayable tax surcharge for high income group (brackets)) - данное понятие отражает повышенное налоговое бремя населения с высокими доходами, которое может быть реализовано в результате функционирования всей системы налогообложения.

Налог на имущество (property tax) - налог, которым облагаются отдельные, как правило, дорогостоящие виды имущества (квартиры, дома, транспортные средства и т.п.). Обычно определяется в процентах от их стоимости. Не зависит от размеров трудового вознаграждения (скидки имеют лишь отдельные социальные группы) и поэтому никак не влияет на ставки заработной платы.

Население (population) - представляет собой множество людей, проживающих на определенной территории. Это естественноисторически складывающаяся, непрерывно самовозобновляющаяся, устойчивая совокупность людей, объединенных в домохозяйства. В составе населения выделяются местное население и временные мигранты, срок пребывания которых на данной территории ограничен. Практически идентичным этому понятию является термин народонаселение.

Натуральная заработная плата (natural wages) - выплата заработной платы не в денежной форме. Заработная плата может выдаваться при этом либо продукцией данного предприятия, либо продукцией других предприятий (например, полученной по бартеру).

Негосударственные пенсионные фонды (non-state pension funds) - фонды, обеспечивающие повышенные стандарты пенсионного обеспечения населения за счет привлечения его собственных средств.

Незанятые (non-employed) - показатели уровня незанятости определяются аналогично показателям занятости. Все незанятое трудоспособное население подразделяется на экономически неактивное население (в том числе иждивенцев), зарегистрированных и незарегистрированных безработных. Ошибкой является иногда имеющее место в нашей стране отождествление трудоспособных незанятых и безработных.

Неоплачиваемый отпуск (leave of absence without pay; unpaid vacation) - предусмотрен законодательством ряда стран. В подавляющем большинстве случаев имеет добровольный характер (например, отпуск по семейным обстоятельствам, для сдачи экзаменов в вузы и т.п.).

Неполное рабочее время (part-time working hours) - система регулирования найма работников на постоянной основе для выполнения трудовых функций, не требующих их длительного присутствия в данной организации. В высокоразвитых странах обычно сочетается с ограничением трудовых прав работника и представляет собой одну из наиболее динамично развивающихся подсистем занятости. В России тождественно сокращенному рабочему времени и не сопровождается изменением основных характеристик найма.

Непроизводственная сфера (non-production sphere) - совокупность отраслей народного хозяйства, связанных с оказанием услуг населению. Включает следующие отрасли: образование; культура и искусство; здравоохранение; физическая культура, спорт и туризм; торговля и общественное питание; транспорт и связь (в части оказания услуг населению); бытовое обслуживание, охрана общественного порядка и др.

Нерегулярный рынок труда (иррегулярный рынок труда) (irregular labour market) - органически связанная со свободным рынком труда подсистема рынка труда, в основе которой лежит установление соответствия между спросом на труд и его предложением на основании критерия очередности, включающего учет характеристик занятости в предшествовавший период времени. Предполагает первоочередное предоставление ограниченной по продолжительности работы лицам, ранее наиболее часто привлекавшимся к выполнению аналогичных работ.

Нетрудоспособность (incapacity to (for) work; disablement; disability) - неспособность выполнять работу. На практике в основном рассматривают два основных вида нетрудоспособности: инвалидность и временную нетрудоспособность.

Нетто-миграция (net migration) - результат взаимодействия совокупности прямых и обратных миграционных потоков, выражающихся в приросте (либо убыли) населения за счет миграции.

Неформальная экономика (informal economy; informal economic activity) - сложное понятие, имеющее либо одно из приведенных ниже значений, либо их некоторое сочетание. 1. Не вознаграждаемая в денежной форме деятельность людей по самообеспечению и осуществлению взаимопомощи. Такое понимание характерно для высокоразвитых стран. 2. Работа в сфере самозанятости. Данное определение чаще используется в развивающихся странах. 3. Работа в теневой экономике. Такое определение чаще используется в нашей стране, хотя данное понятие применяется довольно редко.

Номинальная заработная плата (nominal wage) - сумма денег, полученная работником за определенный период времени без учета их покупательной способности.

Нормальная продолжительность рабочего времени (basic time; normal time) - закрепленная в трудовом законодательстве (а иногда и в Конституции) величина рабочего времени, признаваемая стандартным временем работы постоянных, полностью занятых работников. В России составляет 40 часов.

Нормирование труда (norm-fixing; rationing) - 1. В узком смысле слова - установление необходимых затрат и результатов труда. 2. В широком смысле слова - установление любых норм (в том числе правовых), связанных с трудовой деятельностью.

Обязательное медицинское страхование (obligatory health care insurance system) - система, обеспечивающая оказание бесплатной медицинской помощи всему населению. Функционирует за счет взносов работодателей (для занятых) и бюджетных средств (для незанятых).

Организация рабочего места (организация труда на рабочем месте) (job design) - система взаимосвязи работника, находящегося на данном рабочем месте, с орудиями труда, предметами труда, другими рабочими местами, другими работниками и информационными системами.

Организация труда (labour organization) - система взаимосвязи работников с менеджерами и между собой, со средствами производства и информационными системами. Предполагает формирование организационных структур, закрепляющих и обеспечивающих наиболее устойчивые и важные для функционирования организации связи.

Основная заработная плата (basic wage(s); salary; basic pay) - вознаграждение работника за труд, характеризующееся постоянством размера. Типичным примером основной зарплаты для служащих является оклад (определяемый занимаемой должностью), а для рабочих - тарифная заработная плата, размер которой обуславливается присвоенным разрядом.

Открытый рынок труда (П - скрытый рынок труда) (open job market) - совокупность вакансий, которые могут быть заполнены широким кругом претендентов на получение работы. На практике к открытому рынку труда относят вакансии, о которых имеется информация на бирже труда либо в общедоступных источниках. Величина заработной платы и квалификационный уровень вакансий на открытом рынке труда обычно ниже среднего.

Отраслевое соглашение (industry-wide agreement) - 1. Отраслевое соглашение между работодателями и профсоюзными объединениями. 2. Типовое соглашение, предлагаемое в качестве базы для разработки коллективных договоров на предприятиях отрасли.

Оценка (appraisal) - заключается в проведении в той или иной степени формализованной процедуры, результатом которой является описание многомерной трудовой деятельности через относительно небольшое число количественных характеристик (в предельном случае - одну).

Пассивная политика занятости (passive employment policy) - политика, направленная на улучшение положения безработных и членов их семей. К числу мероприятий этой политики следует отнести выплату пособий по безработице и различных доплат к ним, оказание консультационных услуг безработным по защите их прав, социальную поддержку членов семьи безработных, предоставление возможности досрочного выхода на пенсию. Связана главным образом с социальной политикой государства.

Первичные доходы (primary incomes) - представляют собой вознаграждение работников, доходы членов производственных кооперативов и валовые предпринимательские доходы некорпорированных предприятий. Рекомендации ООН относят к вознаграждению работников также и взносы их работодателей в системы социального и пенсионного страхования.

Первичный рынок труда (primary labour market) - подсистема рынка труда, функционирующая на основе многоступенчатого механизма установления соответствия между спросом на труд и его предложением в рамках стабильных и долгосрочных трудовых отношений. Характеризуется высоким уровнем оплаты труда, высокой квалификацией работников, низкой долей социально уязвимых групп, высокой степенью социальной защи-

ценности, устойчивости занятости и доходов. Является объектом исследования большинства работ в рамках дуалистической теории сегментации рынка труда. Другие теории сегментации разделяют первичный рынок труда на сегменты с постоянным и непостоянным характером занятости.

Перекрестная эластичность спроса на труд (cross-wage elasticity of labour demand) - оказывает изменение спроса на труд (занятости) работников одной категории под влиянием изменения зарплаты работников другой категории и рассчитывается по следующей формуле:

$$\eta_{ij} = I_{pi} / I_{wj},$$

где I_{pi} - индекс численности работников i -й категории; I_{wj} - индекс заработной платы работников j -й категории.

Перераспределение доходов (income redistribution) - процесс перераспределения доходов, осуществляемый в обществе и семье, который способствует выравниванию доходов различных групп населения.

Персонал (personnel) - работники, выполняющие работу на данном предприятии на основе отношений найма. Включает постоянную (постоянные работники) и переменную части (временные и сезонные работники).

Плановый фонд рабочего времени (planned working time fund) - часть максимально возможного фонда рабочего времени, которая может быть использована для целей производства с учетом неизбежного пропуска части рабочих дней вследствие неявки на работу.

Повременная заработная плата (С - повременная оплата труда) (payment by time) - заработная плата, величина которой зависит от числа часов, отработанных работником в течение некоторого времени (например месяца). На практике в большинстве случаев фиксируется нормальная продолжительность рабочего времени (в России за некоторыми исключениями она составляет 40 часов) и месячная заработная плата, а часовая ставка (величина заработка за один час работы) определяется расчетным путем.

Повременно-премиальная оплата труда (payment by time with bonus plan) - система формирования трудового вознаграждения на основе повременной заработной платы. В дополнение к ней предполагает начисление премий за выполнение и (или) перевыполнение некоторых показателей, называемых показателями премирования (иногда перевыполнение некоторых показателей не поощряется, а даже наказывается).

Подходный налог (income tax) - налог, уплачиваемый человеком (работником) с некоторых видов дохода. Обычно имеет форму прогрессивного подоходного налога с существованием минимального необлагаемого налогом минимума (в России в настоящее время он практически утратил прогрессивный характер). Уменьшает реальные ставки заработной платы.

Пожизненный наем (life-term employment) - закрепленная в соответствующих документах, либо осуществляющаяся в течение длительного времени на практике система трудовых отношений, основанная на устойчивом взаимодействии работников и работодателя в пределах всей трудовой жизни. Данная система предполагает универсальную подготовку работников, их большую внутреннюю мобильность и гибкость режимов работы. Как правило, не охватывает всего персонала предприятия.

Политика доходов (income policy) - 1. Тесно связанная с политикой заработной платы деятельность государства, включающая помимо ее мероприятия в сфере социальной политики (и, в частности, пенсионного обеспечения). 2. Стратегия предприятия в сфере регулирования всех трудовых доходов работника. Базируется на понятии трудового вознаграждения.

Политика занятости (employment policy) - политика государства, направленная на повышение уровня занятости, ее качественных характеристик и сдерживание безработицы. Является составной частью экономической и социальной политики.

Политика заработной платы (wage policy) - 1. Действия государства, направленные на субъектов рынка труда с целью оптимизации их поведения в области заработной платы и достижения возможно большего соответствия с целями экономической политики государства. Смыкается с бюджетной, фискальной, таможенной политикой, а также с политикой цен. 2. Стратегия профсоюзов в области заработной платы. 3. Деятельность предприятия в сфере регулирования заработной платы. Включает оценку ситуации на рынке труда, действий государства и профсоюзов, определение общего уровня заработной платы, форм трудового вознаграждения и его дифференциации.

Политика солидарности в области заработной платы (equitable wage policy; policy of wage solidarity) - политика заработной платы, исходящая из необходимости обеспечения примерно одинакового уровня заработной платы на аналогичных предприятиях и приблизительно одинакового размера трудового вознаграждения у работников одной профессии.

Полная занятость (full employment) - 1. Включенность всего трудоспособного населения в процесс производства. Такое определение понятия характерно для централизованной экономики. 2. Отсутствие безработицы (за исключением естественного уровня безработицы). Это определение соответствует рыночной экономике. 3. Наличие у данного индивида трудовой нагрузки, равной или превышающей ее нормативную величину.

Пособие по безработице (unemployment benefit) - выплачиваемое официально зарегистрированным безработным пособие, имеющее своей целью компенсацию неполученных в результате отсутствия работы доходов. Размер и порядок выплаты пособий во всех странах определяется следующими принципами: а) пособие обычно значительно меньше заработной платы, что стимулирует поиск работы; б) размер пособия зависит от величины заработной платы за предшествовавший получению пособия период; в) выплата пособия ограничена определенным сроком; г) условием получения пособия является действительная нуждаемость в нем, что предполагает отсутствие иных существенных источников доходов.

Пособие по временной нетрудоспособности (disability allowance; disability benefit) - заменяющее заработную плату пособие в случаях временной нетрудоспособности. Выплачивается по больничному листку. Величина пособия часто не совпадает с величиной заработной платы. В ряде случаев оплачивается не весь период нетрудоспособности.

Постоянная работа (regular work) - работа, выполняемая на основе длительного (бессрочного) трудового контракта. Предполагает относительную устойчивость (но не неизменность) величины отработываемого времени и суммы получаемого вознаграждения.

Постоянные работники (constant staff) - работники, каким-либо образом закрепленные за данным предприятием на длительный срок. Их численность не изменяется в соответствии с колебаниями объемами выпуска продукции.

Потенциал карьеры (career potential) - способности работника (работников), его физическое состояние, социально-бытовые и материальные условия с точки зрения условий продвижения.

Потери рабочего времени (waste of working time) - нерациональные затраты рабочего времени, прежде всего по причине простоев.

Почасовая оплата труда (payment by the hour) - разновидность повременной заработной платы, характерная для случаев неполной трудовой нагрузки. Размер выплат опре-

деляется как произведение числа отработанных часов на заранее установленную часовую ставку.

Почасовик (hourly rate worker) - работник, практически единственной формой вознаграждения которого является часовая заработная плата.

Предложение труда (labour supply) - классическая теория различает прежде всего индивидуальное предложение труда и предложение труда членами семейного хозяйства. Первое связано, во-первых, с решением о начале работы вообще и, во-вторых, с решением о времени работы как в пределах рабочего дня, так и в пределах всей жизни. При этом предложение труда есть выбор между работой и досугом.

Предпринимательский труд (labour of entrepreneur) - является особым видом целесообразной деятельности человека, направленной на получение доходов путем комбинации различных факторов производства и основанной на созидательной силе хозяйствующего субъекта, его постоянном риске и ответственности.

Предприятие (enterprise; firm; business) - основные субъекты рыночной экономической системы, осуществляющие соединение личного и вещественного факторов производства. Выступают в качестве деперсонифицированного работодателя. Однако в общем случае предприятие может и не выступать в качестве работодателя. Типичным примером являются предприятия, на которых не имеют место отношения найма.

Премияльная система (bonus scheme, premium system; premium wage system; task and bonus plan) - форма организации начисления премий работникам предприятия. Предполагает определение критериев премирования, способа определения размеров премии и порядка их выплаты. В ряде случаев функционирует параллельно с системой вычетов из премий.

Премия (bonus; gratuity) - не обладающее гарантированностью единовременное денежное вознаграждение работника за достижение некоторых качественных показателей.

Прогоул (absence (from work)) - отсутствие работника на работе без уважительной причины. На практике длительное опоздание, появление на работе в состоянии алкогольного (наркотического) опьянения приравнивается к прогулу. Особым случаем является так называемый вынужденный прогул, обусловленный незаконными действиями работодателя (например, необоснованным отстранением работника от работы или его увольнением). Ответственность за вынужденный прогул целиком лежит на работодателе.

Продвижение (advancement; promotion) - процесс повышения значимости работника в той или иной организации, переход к выполнению более сложных производственных функций, сопровождающийся, как правило, получением дополнительных полномочий, ростом статуса и повышением заработной платы. Обычно сопровождается повышением в должности.

Продолжительность безработицы (duration of employment; unemployment duration) - характеризует период времени, в течение которого человек ищет работу. Он отсчитывается с момента начала поиска работы до момента трудоустройства. Если безработный так и не трудоустроился, берется продолжительность нахождения без работы на момент проведения исследования.

Прожиточный минимум (living wage) - показатель объема и структуры потребления важнейших материальных благ и услуг на минимально допустимом уровне. Определяется суммой, позволяющей приобрести минимальный набор продуктов питания и одежды, необходимый для поддержания существования человека как биологического организма, а также обеспечить удовлетворение наиболее настоятельных социальных и культурных потребностей, обеспечивающих условия поддержания активного физического состояния человека. Рассчитывается в денежной форме. Величина прожиточного минимума определяется в нескольких вариантах: для мужчин, женщин (в том числе пенсионеров) и

детей. Важным является учет дифференциации величины прожиточного минимума в разрезе регионов.

Производительность труда (выработка) (productivity) - объем продукции, произведенный в единицу времени. Определяется как личным, так и вещественным фактором производства. В зарубежной литературе нередко соотносится только с личным фактором производства (при этом часто используется термин "продуктивность").

Производственная демократия (industrial democracy) - широкое понятие, включающее в себя формирование системы с широким развитием совместного принятия решений, самоуправления, делегирования полномочий и т.п. с использованием основных положений концепции "человеческих отношений".

Производственная функция (production function) - зависимость между производственными ресурсами (факторами производства) и выпуском продукции. Может рассчитываться применительно к различным объектам: национальной экономике, предприятиям, участкам и даже отдельным работникам.

Протекционизм (protectionism) - защита государственными органами отечественных товаропроизводителей, прежде всего, путем установления тарифных и нетарифных ограничений. Увеличивает занятость в экономике в краткосрочной перспективе, однако в конечном счете может привести к снижению ее конкурентоспособности и соответствующему снижению занятости. Профсоюзы часто являются сторонниками протекционизма.

Профессиональное образование (professional education) - следующая (иногда и осуществляемая параллельно) за общим образованием ступень подготовки, заключающаяся в получении знаний и навыков, необходимых для овладения некоторой профессией. В отличие от общего образования часто приобретает платную основу.

Профессия (profession; occupation; trade; craft) - группа специальностей, формирующих более широкую, чем каждая из них сферу деятельности, для которой характерны схожая система подготовки, единство материальной базы и близость условий труда. Однако мобильность в пределах одной профессии может быть существенно затруднена.

Профсоюз (trade union) - объединение наемных работников с целью защиты своих интересов и ведения переговоров с работодателем. Имеет в различных странах и сферах деятельности различную структуру.

Работники-иммигранты (foreign labour; immigrant labour; immigrant workers; guestworkers; Gastarbeiter) часть занятого населения иностранного происхождения, не имеющая гражданства данного государства. Представляет собой значительную часть рабочей силы большинства высокоразвитых стран.

Работник-мигрант (itinerant worker; migrant worker) - рабочий, постоянное место жительства которого находится за пределами данного региона. Различают мигрантов, мигрирующих без семьи и с семьями. Схожим типом является маятниковый мигрант, который постоянно проживает за пределами данного населенного пункта, но в пределах данного региона.

Работодатель (employer) - лицо, управляющее собственным (частным, семейным предприятием), либо уполномоченное управлять государством, акционерным обществом, хозяйственным товариществом, производственным кооперативом и т.п. К работодателям фактически относятся также лица, занятые профессиональной деятельностью или ремеслом на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников. Работодателем является управляющий семейным предприятием, если его семья владеет предприятием без раздела на доли владения между членами семьи и использует для осуществления производственной деятельности труд наемных работников на постоянной основе. Работодатель может полностью или частично делегировать свои функции наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия.

Рабочая сила (manpower) - 1. Экономически активное население. 2. Персонал предприятия, включающий постоянных, временных, а также не привлекаемых к работе в настоящее время работников.

Рабочее время (working time; working hours) - время, в течение которого работник выполняет свои трудовые обязанности и находится под контролем работодателя. В той или иной мере является фактором определения размеров вознаграждения.

Рабочее место (working place; post) - 1. С технико-организационной точки зрения под рабочим местом понимается пространственная зона, предназначенная для выполнения работ (оказания услуг) и оснащенная для этих целей необходимыми средствами труда. Наличие такого рабочего места является необходимым, но не достаточным условием существования спроса на труд и обеспечения продуктивной занятости. 2. Для существования рабочего места с экономической точки зрения требуется, чтобы существовал платежеспособный спрос на продукцию или услуги предприятия, производимую в том числе и на этом рабочем месте. Кроме того, требуется и обеспечение рабочего места предметами труда, энергией, информацией и т.п.

Рабочие (workers) - работники, непосредственно включенные в процесс производства продукции и, как правило, прямо воздействующие на предмет труда в сфере производства (реже - в сфере реализации) продукции.

Развитие человеческих ресурсов (human resources development) - увеличение потенциальных возможностей рабочей силы, осуществляемых в первую очередь в ходе обучения. Данное понятие применяется в первую очередь на глобальном и национальном уровнях.

Разделение труда (division of labour) - сложное, многоуровневое понятие, отражающее факт существования в обществе различных видов трудовой деятельности, и соответственно специализации работников.

Распределение доходов (income distribution) - 1. Распределение доходов между различными группами населения, показывающее степень их неравенства. 2. Распределение доходов, семейных хозяйств на удовлетворение различных потребностей.

Реальная заработная плата (real wage) - количество товаров и услуг, которые можно приобрести на полученное работником количество денег. Определяется номинальной заработной платой и покупательной способностью денег.

Региональный рынок труда (территориальный рынок труда) (spatial labour market; regional labour market) - рынок труда, ограниченный границами региона. В его пределах взаимодействуют региональные трудовые ресурсы и работодатели, находящиеся в данном регионе.

Регулирование заработной платы (regulation of wages) - действия государства, направленные на реализацию единых принципов установления заработной платы в различных отраслях экономики. Включает установление величины заработной платы в бюджетной сфере, прямое воздействие на заработную плату работников государственных предприятий, вынесение рекомендаций по установлению величины заработной платы в негосударственном секторе, формирование налоговой системы в части обложения трудового вознаграждения, принятие обязательных к исполнению всеми предприятиями законодательных актов по данным вопросам.

Редукция труда (reduction of labour) - последовательность действий, позволяющая свести квалифицированный (сложный) труд к неквалифицированному (простому) труду и тем самым установить соотношение между ними (что позволяет определить степень дифференциации заработной платы). При осуществлении редукции труда широко используется анализ затрат на обучение работников.

Рынок труда (labour market; market of labour; market for labour) - 1. Рынок труда в узком смысле представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определенная цена труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности. 2. Рынок труда в широком смысле является системой социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями (или их объединениями) и трудящимися (или их представителями) с участием государственных и общественных организаций по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий и социальной защиты.

Самоуправление (self-management) - непосредственное (либо путем делегирования) принятие работниками решений по поводу трудовой деятельности и ее результатов.

Свободный рынок труда (рынок случайных работ; рынок поденного труда) (free labour market; casual labour market) - подсистема рынка труда, в основе которой лежит установление соответствия между спросом на труд и его предложением на основе кратковременного взаимодействия работников и работодателей и чрезвычайно коротким периодом трудовых контрактов.

Сдельная заработная плата (сдельная оплата труда) (piece work payment) - заработная плата, зависящая от объема продукции, произведенной данным работником (или их группой).

Сегментация рынка труда (labour market segmentation; segmentation of the labour market) - 1. Существование в пределах рынка труда отдельных подсистем с различными механизмами установления соответствия между спросом на труд и его предложением.

Семейное хозяйство (домохозяйство; хаусхолд) (household) - объединение людей, связанных совместным бытом и проживанием в одном месте. Может состоять из одного лица; включать прислугу.

Система стимулирования (incentive plan; incentive system) - разрабатываемая в основном работодателем совокупность взаимоувязанных стимулов, ориентирующих работников на достижение его целей.

Система участия (employee participation in enterprise; employee sharing system) - система, предполагающая не только участие занятых в формировании капитала, но и приобретение права голоса на основе сделанных вложений в капитал предприятия.

Системы заработной платы (remuneration's systems) - конкретная форма заработной платы, применяемая на данном предприятии и во многом зависящая от общего уровня заработной платы на нем. Может включать различные сочетания основной и дополнительной заработной платы, базироваться на повременной или сдельной заработной плате. На практике речь идет обычно о системе трудового вознаграждения в целом.

Скрытая безработица (hidden unemployment) - не отражаемая в системе статистического учета безработица; лица, относящиеся к данной категории, могут выступать либо как занятые, либо как экономически неактивные. Соответственно выделяются два ее типа

- 1. Внутрифабричная безработица. Изучается на основе анализа соотношения динамики выпуска продукции и численности персонала.
- 2. Безработица лиц, отчаявшихся найти работу (незарегистрированных службой занятости), но по-прежнему нуждающихся в ней. Изучается на основе социологических опросов с широким использованием экспертных оценок.

Скрытый рынок труда (hidden job market) - совокупность вакансий, к заполнению которых работодатель предъявляет особые требования. Отсутствует стремление работодателя к наличию широкого круга претендентов на получение работы. На практике к скрытому рынку труда относят вакансии, заполнение которых происходит на основе неформальных каналов.

Служащие ("белые воротнички") (office workers; white-collar worker) - работники, не включенные непосредственно в процесс производства продукции и, как правило, прямо не воздействующие на предмет труда.

Служба управления персоналом (personnel service) - подразделение предприятия, занимающееся обеспечением функционирования личного фактора производства.

Сокращение численности работников (abandonment of workings) - уменьшение численности работников под влиянием каких-либо причин. В общем случае может не сопровождаться снижением объема выполняемых работ (остающиеся могут выполнять работу сокращенных), прекращением ряда работ (все работы могут продолжать выполняться) и ликвидацией должностей (на месте сокращенных работников могут появляться вакантные должности).

Сокращенное рабочее время (short hours working; short-time working; reduced working hours; workweek cutbacks) - уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной его продолжительностью.

Социальная политика (social policy) - 1. Политика государства (на общенациональном и региональном уровнях), имеющая целью достижение установленных социальных нормативов, реализацию социальных программ, ориентированная прежде всего на защиту интересов социально уязвимых групп населения. 2. Составная часть политики управления персоналом, ориентированная на повышение качества жизни (в том числе трудовой) работников данного предприятия.

Социальная сфера (social sphere) - часть непроективной сферы, обеспечивающая достижение социальных нормативов, реализацию социальных программ и осуществление социальной защиты.

Социальное обеспечение (social welfare) - система оказания социальной помощи. Реализуется через деятельность специализированных органов социального обеспечения.

Социальное обслуживание (social service) - система предоставления социальных услуг лицам с ограниченной трудоспособностью и другим социально уязвимым группам населения.

Социальное партнерство (social partnership) - принципиальная характеристика системы трудовых отношений, заключающаяся в их неконфронтационном взаимодействии на основе уважения законных прав и экономических интересов сторон и включающая механизм разрешения противоречий между сторонами трудовых отношений (не означающий, однако, их исчезновения). В основе социального партнерства лежит право на свободное развитие личности, запрет на дискриминацию, право создания различных объединений, гарантии частной собственности. Предполагает наличие законодательной базы, формирование инфраструктуры переговорного процесса. Основной проблемой взаимодействия сторон является регулирование заработной платы и условий труда.

Социальные гарантии (social guarantees) - минимальные социальные нормативы, имеющие законодательно установленный механизм их реализации. К ним относятся в первую очередь гарантии в сфере медицины и образования.

Социальные льготы (social privilege) - осуществляемые в дополнение (или взамен) социальных пособий меры социальной поддержки, заключающиеся в бесплатном (либо со скидкой) предоставлении услуг социальной сферы; установлении повышенных социальных стандартов, размеров пенсий и т.п.

Социальные пособия (social benefits) - пособия, выплата которых имеет социальную направленность. Примером являются пособия на детей.

Социальные программы (social programs) - совокупность организационных, правовых и экономических мероприятий, направленных на развитие социальной сферы, повышение качества жизни (прежде всего социально уязвимых групп населения) и т.п.

Специальность (special(i)ty; profession; trade) - сфера деятельности в пределах определенной профессии, характеризующаяся единством необходимых трудовых навыков и высокой степенью мобильности рабочей силы в ее пределах. Родственные специальности формируют одну профессию.

Спецификация работы (job specification) - формализованное описание работы, позволяющее установить предъявляемые данным видом деятельности требования к знаниям и умениям. Позволяют формализовать процесс набора работников и ускорить их адаптацию.

Списочная численность работников (recorded number of workers) - включает всех работников предприятия, работающих по найму (в том числе постоянных, временных, сезонных и надомных): как реально работающих, так и находящихся в различных отпусках, а также неработающих по причине неявок. Работники, выполняющие работы по договорам подряда, в состав списочной численности работников не входят.

Спрос на труд (demand for labour) - классическая теория исходит из спроса на труд как одного из факторов производства. Он определяется прежде всего спросом на продукцию, т.е. выступает как порожденный спрос. В конечном счете он зависит от цены продукции, производительности труда по ее производству, величины заработной платы, возможности замены труда другими факторами производства, используемой технологии, цены других факторов производства.

Среднесписочная численность работников (average recorded number of workers) определяется на основе списочной численности работников. В расчет принимается списочная численность персонала за все календарные дни. При этом численность в выходные и праздничные дни принимается равной количеству работников в предшествовавшие дни.

Средний прирост производительности труда (average increase in productivity) - 1. Прирост производительности труда, рассчитанный применительно ко всему персоналу предприятия, занятому производством продукции. За этой средней цифрой скрываются существенные различия в динамике индивидуальной производительности. 2. Средний прирост производительности труда на протяжении ряда периодов.

Средняя заработная плата (average earnings) - среднеарифметическая заработная плата определенной категории работников. Учитывает различные виды выплат, осуществляемых работникам. Поэтому на практике различают, например, среднюю дневную, среднюю месячную, среднюю годовую заработную плату. Два последних вида учитывают выплаты, осуществляемые соответственно по завершении месяца и по итогам года. Ряд единовременных выплат не входит в ее величину. Величина средней заработной платы является основой исчисления различных пособий и пенсий.

Средства производства (means of production; production facilities) - материально-вещественные объекты, при помощи которых осуществляется производство продукции. Включают в себя средства труда и предметы труда.

Стимул к труду (incentive to work) - стимул, побуждающий человека работать определенным образом. Традиционным является разделение материальных и моральных стимулов.

Стимулирующая заработная плата (incentive wage; incentive rate; incentive pay; merit salary; merit wage; reporting pay; result pay) - заработная плата, создающая работнику стимул работать высокопроизводительно и достигать высоких результатов в труде. Требует определенной гибкости ее размеров и форм, а также достаточно высокого общего уровня заработной платы. Более правильным было бы говорить о стимулирующем трудовом вознаграждении.

Структурная безработица (structural unemployment) - безработица, вызванная несоответствием характеристик спроса на труд и его предложения. Обуславливается

уменьшением спроса на ряд товаров потребительского и производственного назначений, в результате чего работники, производившие эту продукцию, оказываются без работы.

Тарифная система (tariff system) - система формирования заработной платы, при введении которой широко используются тарифные разряды, тарифные ставки и т.д.

Тарифная ставка (tariff; rate) - величина заработной платы, получаемой работниками, имеющими определенный тарифный разряд. Средняя тарифная ставка рабочих рассчитывается как средневзвешенная величина с учетом удельного веса рабочих с различными тарифными ставками.

Тарифно-квалификационный справочник (handbook of tariffs and qualifications) - издание, позволяющее определить величину заработной платы работников, включенных в тарифную систему. Включает в себя тарифные ставки и тарифные сетки. В нем содержится информация, позволяющая осуществить распределение работников по тарифным разрядам.

Тарифный договор (tariff agreement) - соглашение между профсоюзами и объединениями работодателей по поводу наиболее существенных условий труда и, прежде всего, заработной платы.

Тарифный коэффициент (tariff coefficient) - безразмерная величина, показывающая отношение заработной платы работников одного разряда к величине заработной платы другого (как правило, самого низкого) разряда.

Тарифный разряд (tariff category) - результат осуществления тарификации работников (на основе тарификации работ). При его присвоении работники распределяются по категориям, каждой из которых соответствует определенный уровень оплаты труда.

Текущая рабочая сила (employee turnover; labour turnover; manpower turnover) - выбытие работников из организации по собственному желанию (на практике сюда также относят увольнение за нарушение трудовой дисциплины). Имеет как отрицательные, так и положительные последствия для организации в зависимости от ее экономического положения и состояния рынка труда. Оценивается через коэффициент текучести.

Теневая занятость (shadow employment; illicit employment) - результат функционирования теневого рынка труда, сферы нелегального предпринимательства и нелегальной самозанятости.

Теневой труд (shadow labour market; gray labor; lump labor) - труд на теневом рынке труда, а также в сфере теневой самозанятости. Отличается большей гибкостью, отсутствием социальных гарантий и налогового бремени.

Теория миграционного процесса (migration process theory) - рассматривает миграцию как трехстадийный процесс. Исходная стадия - формирование территориальной подвижности; основная - собственно перемещение; завершающая - приживаемость мигрантов. На первой стадии исследуются факторы миграции, на второй - сами миграционные потоки, на третьей - адаптация и возможности изменений внешних условий.

Технологическая безработица (technological unemployment) - безработица, вызванная сменой технологии производства продукции. Это влечет за собой уменьшение (прекращение) спроса на труд работников ряда профессий, даже если и продукция ранее производившаяся ими находит спрос. По своим социальным последствиям близка к структурной безработице.

Трехстороннее соглашение (tripartite agreement) - заключаемое на национальном или региональном уровне соглашение между работодателями, представителями занятых и органами власти соглашение, отражающее основные направления политики занятости, доходов, заработной платы, социальной защиты, динамики качества жизни в период действия трехстороннего соглашения. Предусматривает механизм контроля за его выполнением.

"Тринадцатая зарплата" (Christmas bonus; Christmas salary) - ежегодно выплачиваемая премия, учитывающая долгосрочные результаты работы. Обычно приурочивается к окончанию года.

Трипартизм (tripartism) - 1. В традиционном понимании этого термина - это механизм реализации принципов социального партнерства на основе взаимодействия трех сторон: работодателей, профсоюзов и государства. Данная форма трипартизма характерна, в частности, для нашей страны. Трипартизм реализуется на трех уровнях: национальном, отраслевом (региональном), низовом (предприятии). 2. Существующая в некоторых странах модель регулирования трудовых отношений на основе взаимодействия профсоюзов, работодателей и так называемых групп интересов, представляющих независимых экспертов, общественных организаций, потребителей, представителей свободных профессий и т.д. Эта модель характерна, например, для Испании.

Труд (labour) - представляет собой целесообразную деятельность человека, направленную на производство товаров и услуг, связанную с затратами физических и умственных усилий.

Трудовая мобильность (labour mobility; mobility of labour) - перемещение работников между видами деятельности, предприятиями, отраслями и регионами. Соответственно различают многообразные виды мобильности. Общим основанием для их анализа является учет издержек и выгод, получаемых в результате совершения акта мобильности. Также рассматривается реальная и потенциальная мобильность.

Трудовая нагрузка (load factor; work opportunity; work loading) - комплексное понятие, характеризующее меру включенности работника в трудовой процесс. Определяется в первую очередь спектром выполняемых функций, интенсивностью труда и величиной рабочего времени.

Трудовая миграция (миграция рабочей силы) (labour migration) - миграция трудоспособного населения с целью получения более выгодного места работы (либо нахождения работы вообще).

Трудовое вознаграждение (labour remuneration) - совокупность материальных и иных благ, получаемых работником вследствие его участия в процессе труда.

Трудовое поведение (поведение на работе) (work behaviour) - видимая и объективно измеряемая составляющая трудовой деятельности работника, на основании которой производится его оценка.

Трудовое право (labour law) - отрасль права, регламентирующая трудовую деятельность в качестве наемных работников. В первую очередь рассматривает процесс установления, осуществления, преобразования и прекращения трудовых отношений между работодателем и наемным работником. Кроме того, трудовое право регулирует деятельность профсоюзов, трудовых коллективов, объединений работодателей, а также определяет прерогативы государства в этой сфере.

Трудовой договор (employment contract; labour contract; service contract) - основной документ, заключаемый при найме на работу.

Содержит описание выполняемых в соответствии с ним работ, их режим, размеры и структуру вознаграждения работника, его ответственность перед предприятием. В современном трудовом законодательстве России вытеснил понятие "трудовой контракт".

Трудовой кодекс (Labour Code) - единый законодательный документ, регулирующий деятельность наемных работников. Определяет прежде всего взаимоотношения между наемным работником и работодателем, профсоюзом и работодателем. Ранее имел наименование "Кодекс законов о труде" (КЗоТ).

Трудовой коллектив (labour group; labour body) - совокупность работников предприятия, совместно выполняющих свои трудовые функции. Трудовой коллектив подразделяется по производственному, профессиональному и другим признакам.

Трудовой конфликт (labour dispute) - прямое и открытое столкновение субъектов трудовых отношений по поводу существенных моментов их трудовой деятельности. Часть трудовых конфликтов представляет собой столкновение по линии "работодатель-наемные работники". Другие трудовые конфликты происходят между самими наемными работниками. Наконец, можно выделить трудовые конфликты между менеджерами, которым работодатель делегирует часть своих функций. Субъектами конфликтов могут быть отдельные наемные работники, их различные группы или части трудового коллектива, входящие в различные подразделения.

Трудовой потенциал (labour potential) - определяется как реализованными, так и нереализованными возможностями человеческих ресурсов с точки зрения общественного производства. Прямо связан с материально-технической базой производства. С другой стороны его во многом определяет наличная интенсивность труда.

Трудовой спор (conflict; dispute) - конфликт между работником (группами работников) и работодателем. В отличие от трудового конфликта имеет более формализованный и индивидуализированный характер.

Трудовой стаж (стаж) (length of service; record) - продолжительность работы вообще (общий трудовой стаж), либо в какой-либо сфере деятельности (например, научно-педагогический стаж). В общий трудовой стаж включают и период обучения (за исключением обучения в системе общего образования).

Трудовые ресурсы (labour resources) - являются составной частью населения. Общие трудовые ресурсы - это трудоспособное население в рабочем возрасте (как участвующее, так и не участвующее в производстве товаров и услуг, а также лица, находящиеся на учебе, воинской службе и т.п.). В их состав не включают людей, вышедших за пределы рабочего возраста, а также нетрудоспособных. Что касается людей, не вошедших в рабочий возраст, то они включаются лишь в состав потенциальных трудовых ресурсов. Кроме того, на практике в состав трудовых ресурсов включают работающих подростков и пенсионеров.

Трудовые стандарты (labour standards) - совокупность всех норм законодательного и иного регулирования в сфере труда и занятости. Могут иметь международный, национальный, отраслевой, региональный уровни. На предприятиях также могут формироваться фирменные трудовые стандарты, не ухудшающие положения работника по сравнению с законодательными актами.

Трудоемкость (labour input) - затраты рабочего времени на производство единицы продукции, либо выполнение определенного объема работ. Снижение трудоемкости тождественно росту производительности труда.

Трудоспособные (able to work, able bodied, employable) - лица в трудоспособном возрасте, формирующие трудовые ресурсы.

Трудоустройство (placing in a job) - предоставление человеку работы на основе установления отношений найма. Отражает факт установления отношений найма, однако данное понятие делает акцент на удовлетворение потребности человека в труде, а не работодателя - в рабочей силе.

Управление персоналом (personnel management) - система целенаправленного воздействия на персонал предприятия с целью его максимально полного соответствия интересам фирмы. Включает различные составляющие: привлечение и отбор работников, их высвобождение, организацию труда, функционирование системы трудового вознаграждения, продвижение и перемещение работников, повышение квалификации работников, ре-

ализацию социальной политики. Функции управления персоналом реализуются в той или иной мере всеми службами предприятия; при этом часть этих функций может быть передана службе управления персоналом. Результативность системы управления персоналом оценивается преимущественно посредством анализа издержек на труд, оцениваемым на протяжении периода, включающего периоды различной динамики объема производства.

Уровень бедности (poverty level) - доля населения с величиной доходов, при которых не удовлетворяются даже основные потребности человека (семьи).

Уровень безработицы (unemployment level) - показывает удельный вес безработных в экономически активном населении (либо во всем трудоспособном населении).

Уровень занятости (employment rate; employment level; degree of employment) - показывает удельный вес занятых во всем населении, либо в трудоспособном населении, либо в экономически активном населении (т.е. общей численности занятых и безработных).

Уровень экономической активности населения (rate of economic activity) - показывает удельный вес экономически активного населения в общей численности населения (иногда в трудоспособном населении). Точная оценка этого уровня предполагает анализ степени экономической активности населения, что может быть сделано через учет числа отработанных человеко-часов занятыми и оценку активности поиска работы безработными.

Условия жизни (living conditions) - 1. В узком смысле слова это совокупность материальных и духовных благ, которыми пользуется человек (социальная группа). Характеризуется объемом потребления, обеспеченностью жильем, доступностью услуг социальной сферы. 2. В широком смысле слова это понятие смыкается с понятием качество жизни.

Условия труда (working conditions) - 1. В узком смысле слова это характеристики внешней среды, в которых выполняется та или иная работа. 2. В широком смысле слова это все существенные характеристики работы (в том числе ее фондовооруженность и оплата). Обычно выделяют санитарно-гигиенические и психофизиологические условия труда.

Фактическое рабочее время (real working time) - фактическое время выполнения работ, из которого исключен период опозданий, простоев и т.п.

Фактор производства (factor of production) - основополагающий экономический ресурс (земля, капитал, труд), являющийся основой осуществления любого производственного процесса. Иногда к ним относят также предпринимательские способности и информацию.

Фонд заработной платы (wage fund) - сумма заработных плат работников за определенный период времени. Определяется как произведение средней заработной платы в единицу времени, количества единиц времени и числа работников.

Характеристика (рекомендательное письмо) (certificate of good behavior; ~ character; ~ conduct) - документ, подписанный полномочным представителем работодателя и содержащий сведения о характере трудовой деятельности и поведении работника. По сравнению с послужным списком имеет менее объективный характер.

Характеристики труда (факторы оплаты труда) (job factors; job characteristics; job requirements) - существенные особенности трудового процесса, отличающие его от других видов работ и служащие основой определения размеров вознаграждения. Обязательным требованием формирования системы характеристик труда является их взаимосвязь и количественная определенность. Существуют различающиеся по степени детализованности классификации характеристик труда. Последние могут выступать в качестве факторов, определяющих величину заработка работника.

Хронометраж (time study) - метод установления продолжительности выполнения отдельных элементов работы, осуществляемый, как правило, с целью определения минимально возможной длительности трудовых операций.

Циклическая безработица (cyclical unemployment) - безработица, связанная со спадом спроса в период экономической депрессии, что в условиях недостаточной гибкости заработной платы приводит к увольнению части работников.

Часовая заработная плата (hourly earnings; earned rate; hourly wage rate) - заработная плата, начисляемая пропорционально числу часов отработанного времени и не включающая в себя платежей, производимых работодателем по итогам работы за день, месяц, год и т.д.

Человеческий капитал (human capital) - совокупность осуществленных вложений в образование, подготовку, приобретение производственных навыков, а также мобильность, которая (по мнению сторонников данной концепции) может быть уподоблена накоплению физического капитала предпринимателем. Соответственно, работники, накопившие большой капитал, получают более высокую заработную плату. Несмотря на всестороннюю проработку, данная теория подвергается аргументированной критике в литературе.

Экономически активное население (economically active population) - является еще более узкой частью населения, чем трудовые ресурсы. Оно представляет собой население, предлагающая свой труд для производства товаров и услуг. В состав экономически активного населения включают как занятых, так и безработных.

Экономически неактивное население (economically non-active population) - население, не входящее в состав рабочей силы. Согласно российским нормативным актам к нему относятся: а) лица младшего по отношению к рабочему возраста; б) учащиеся, студенты, курсанты дневных учебных заведений (в том числе очные аспиранты и докторанты); в) лица, получающие пенсии по старости, инвалидности (I, II, III групп) и на льготных условиях, а также получающие пенсии по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста; г) граждане, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми и больными родственниками и т.п.; д) отчаявшиеся найти работу трудоспособные граждане, прекратившие ее поиск после исчерпания всех имеющихся у них возможностей; е) другие лица, не нуждающиеся в трудовых доходах и существующие либо на другие виды доходов, либо на доходы других лиц.

Эластичность спроса на труд по заработной плате (wage elasticity of labour demand; own-wage elasticity of demand for labour) - показывает процентное изменение спроса на труд (занятости) под влиянием некоторого процентного изменения заработной платы.

Эргономика (ergonomics) - экономико-трудовая наука, изучающая принципы рациональной организации производственного процесса непосредственных исполнителей работ.

Эффект дохода (income effect) - уменьшение числа часов работы прежде всего под влиянием роста часовых ставок: работник стремится сократить рабочее время, поскольку за меньший период может заработать прежнее количество денег. На практике действует совместно с противоположным ему эффектом замены. Чистый эффект дохода имеет место лишь в случае появления доходов, никак не связанных с трудом.

Эффект замены при анализе предложения труда (substitution effect (labour supply)) - замена времени досуга временем работы. На практике действует совместно с противоположным ему эффектом дохода.

Эффект замены при анализе спроса на труд (substitution effect (demand for labour)) - вытеснение труда техникой, имеющее место при возрастании заработной платы,

а также при удешевлении техники. Действует в долгосрочной перспективе. Приводит к падению спроса на труд.

Эффект масштаба (scale effect) - имеет место при возрастании заработной платы и заключается в снижении спроса на труд под воздействием роста цены произведенной продукции и падения спроса на нее. Проявляется в краткосрочной перспективе. При этом изменяются прежде всего масштабы занятости, а не ее структура. При дальнейшем росте заработной платы возможно появление эффекта замены.

Эффективность труда (ability, efficiency, capacity, proficiency) - 1. В узком смысле слова близко к понятию производительности труда работника (трудового коллектива) с учетом используемых им средств производства и материальных затрат. 2. В широком смысле слова отражает весь спектр деятельности работника, направленной на повышение эффективности работы всего предприятия и развитие собственных способностей. Последняя составляющая иногда определяется как социальная эффективность труда.

Экономика труда (labour economics) - наука, в которой труд выступает основным предметом анализа, а все другие факторы производства рассматриваются только как предпосылки и условия его осуществления и развития.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основной целью изучения дисциплины «Экономика труда» является дать базовые представления об основах функционирования внешнего и внутренних рынков труда, а также о практических аспектах анализа и использования труда в организациях. Необходимость изучения подобного курса определяется приоритетной ролью труда в развитии общества. Дисциплина изучает основы рынка труда, объясняющие поведение основных участников рынка труда – домохозяйств, фирм и государства. Анализируются следующие основные аспекты: предложение труда и спрос на труд, занятость и безработица, качество рабочей силы и трудовая мобильность. В фокусе внимания также находятся вопросы функционирования внутрифирменных рынков труда, в частности – политики фирм в области формирования систем оплаты труда. Рассматривается применение теоретических моделей для решения конкретных социально-экономических проблем в сфере регулирования труда и занятости населения, а также в области внутрифирменных трудовых отношений. В ходе курса также анализируются институты рынка труда, такие как профсоюзы и законодательство о защите занятости.

Форма промежуточной аттестации знаний — **экзамен**.

Методические принципы и приемы построения учебной дисциплины «Экономика труда» Ключевым методическим способом подачи учебного материала по дисциплине является лекция.

Лекционное занятие — это систематическое, последовательное, устное изложение лектором учебного материала. Занятие «лекция» носит, прежде всего, обзорный характер, охватывая весь круг выносимых на изучение учебных вопросов. При проведении такого типа занятий очень важно живое слово лектора, его педагогическое мастерство как педагога, который дает студентам информационную базу. Лекции являются важной формой передачи преподавателем студентам общетеоретических знаний.

Лекции, как правило, читаются не по всем, а по наиболее сложным темам курса, не дублируют учебники, а содержат новейшие научные данные и примеры, которых может не быть в учебных пособиях. Для лучшего усвоения материала на лекционных занятиях целесообразно предварительно перед лекцией ознакомиться с положениями лекционной темы в конспекте лекций, содержащемся в данном учебно-методическом пособии либо в рекомендуемых учебниках.

Семинарские занятия — другая важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание будущих конфликтологов - практиков. На занятиях вырабатываются необходимые каждому бакалавру навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;

- подкрепление теоретических положений конкретными фактами политико-правовой действительности, примерами из законодательной либо правоприменительной практики.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;

- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;

- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;

- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Другим важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента.

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении, является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. Эти слова особенно актуальны в наше время, когда в педагогике высококвалифицированных специалистов широко используется дистанционное обучение, предполагающее значительную самостоятельную работу студента на основе рекомендаций преподавателя.

В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;

- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимы для профессиональной деятельности;

- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к промежуточному контролю.
- основными компонентами содержания данного вида работы являются:
- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;
- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- получение информации и опыта о работе профессионалов в процессе производственно-учебной практики;
- знакомство с литературой при формировании своей личной библиотеки и др.

Данный комплекс рекомендаций позволяет студентам овладеть многими важными приемами самостоятельной работы и успешно использовать их при подготовке контрольных по дисциплине.

Контрольные работы могут выступать как дополнительные (вспомогательные) учебные формы отчетности студента, которые осуществляются в ходе семинарских (практических) занятий (в конце) и проводятся максимум в течение 10-15 минут. Преподаватель может заранее объявить о предстоящей работе и предложить примерный перечень тем, то есть сориентировать студентов на работу по более широкому кругу вопросов. Таким образом, студентам дается возможность лишней раз обратиться к учебному материалу и более качественно подготовиться к выполнению контрольной работы.

Как правило, контрольные работы по дисциплине сугубо индивидуальны, то есть их тематика персонифицирована. Однако в отдельных случаях темы контрольных работ могут быть адресованы и сразу нескольким студентам, и группе в целом. Таким приемом преподаватель выявляет степень усвоения какой-то важной учебной проблемы и определяет необходимость проведения дополнительных занятий по какой-либо теме. В настоящее время используется методика компьютерного тестирования знаний студентов по дисциплинам, в результате чего появится возможность быстро проверять знания по наиболее важным темам и объективно оценивать их.

Студенту следует письменно (предельно кратко) очертить те вопросы (полностью или частично), которые поставлены автором в монографическом исследовании; при изложении их следует указывать страницы источника.

Особую инновационность в методическом плане при преподавании дисциплины представляют ролевые и деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий.

Игра позволяет влиять на профессиональные навыки студентов. Учебно-производственные ситуации относятся к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня правосознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения правовых понятий и идей.

Учебно-тренировочные ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес студентов к теоретико-правовым вопросам.

Эффективность применения учебных ситуаций зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами теоретического материала и наличие достаточного личного опыта и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-производственных ситуаций на занятиях по дисциплине является сформированность специальных умений: анализировать литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять процессы, происходящие в реальном мире.

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые **тестовые опросы** и решение задач, которые содействуют превращению знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению знаниями.

Только сочетая дидактически и органически все методические способы и приемы в их диалектическом единстве и взаимосвязи мы можем добиться должного уяснения учебного материала со стороны студентов.

Методические рекомендации для преподавателей

| Тема занятия | Виды учебных занятий | Способы учебной деятельности | Методы обучения, формы педагогического общения | Средства обучения | Формы контроля |
|---|----------------------|--|--|---|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения | лекция | коллективный | лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос | иллюстративные учебные материалы, конспект лекции | теоретический |
| | семинар | Коллективный; Индивидуально-групповой | частично-поисковый, дискуссия, полилог | Учебные пособия, лекционные материалы | доклад, реферат, ответы на вопросы |
| Тема 2. Предложение труда. Спрос на труд | лекция | коллективный | лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос | иллюстративные учебные материалы, конспект лекции | тест |
| | семинар | Коллективный; | частично-поисковый, | Учебные | доклад, реферат, ответы на |

| | | | | | |
|---|---------|---------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| | | Индивидуально-групповой | дискуссия, полилог | пособия, лекционные материалы | вопросы |
| Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы | лекция | коллективный | лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос | иллюстративные учебные материалы, конспект лекции | Тест, анализ кейса |
| | семинар | Коллективный; Индивидуально-групповой | частично-поисковый, дискуссия | Учебные пособия, лекционные материалы | доклад, реферат, ответы на вопросы |
| Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате | лекция | коллективный | лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос | иллюстративные учебные материалы, конспект лекции | теоретический зачет |
| | семинар | Коллективный; Индивидуально-групповой | частично-поисковый, дискуссия, полилог | Учебные пособия, лекционные материалы | доклад, реферат, ответы на вопросы |
| Тема 5. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда; деятельность профсоюзов | лекция | коллективный | лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный опрос | иллюстративные учебные материалы, конспект лекции | теоретический зачет |
| | семинар | Коллективный; Индивидуально-групповой | частично-поисковый, дискуссия, полилог | Учебные пособия, лекционные материалы, | доклад, реферат, ответы на вопросы |
| Тема 6. Трудовая мобильность Государственное | лекция | коллективный | лекция, рассказ объяснительно-иллюстративный, монолог педагога, контрольный | иллюстративные учебные материалы, | тест |

| | | | | | |
|---------------------------------|---------|--|--|---------------------------------------|------------------------------------|
| регулирующие трудовые отношения | | | опрос | конспект лекции | |
| | семинар | Коллективный; Индивидуально-групповой | частично-поисковый, дискуссия, полилог | Учебные пособия, лекционные материалы | доклад, реферат, ответы на вопросы |

Тематический план изучения дисциплины «Экономика труда»

Год набора 2019, 2020 очная форма обучения

| Наименование разделов и тем | Всего | Трудоемкость по дисциплине | | | | | Формируемые компетенции |
|--|------------|----------------------------|-----------|-------------|-----------------|-----------|-------------------------|
| | | Контактная работа | в т.ч. | | | СРС | |
| | | | лекции | лаб. работы | практ./сем. \ИЗ | | |
| Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения | 12 | 6 | 2 | | 4 | 6 | ПК-4, 5 |
| Тема 2. Предложение труда. Спрос на труд | 12 | 6 | 2 | | 4 | 6 | ПК-4, 5 |
| Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы | 12 | 6 | 2 | | 4 | 6 | ПК-4, 5 |
| Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате | 13 | 6 | 2 | | 4 | 7 | ПК-4, 5 |
| Тема 5. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда; деятельность профсоюзов | 16 | 6 | 2 | | 4 | 10 | ПК-4, 5 |
| Тема 6. Трудовая мобильность. Государственное регулирование трудовых отношений | 16 | 6 | 2 | | 4 | 10 | ПК-4, 5 |
| Контроль | 27 | 27 | | | | | |
| Итого по дисциплине | 108 | 63 | 12 | | 24 | 45 | |
| Зачетных единиц | 3 | | | | | | |
| Контрольная работа | - | | | | | | |

Тематический план изучения дисциплины «Экономика труда»

Год набора 2019, 2020 очная форма обучения

| Наименование разделов и тем | Всего | Трудоемкость по дисциплине | | | | СРС | Формируемые компетенции |
|--|----------|----------------------------|--------|-------------|-----------------|-----|-------------------------|
| | | Контактная работа | в т.ч. | | | | |
| | | | лекции | лаб. работы | практ./сем. \ИЗ | | |
| Тема 1. Рынок труда и трудовая структура населения | 16 | 2 | 2 | | | 14 | ПК-4, 5 |
| Тема 2. Предложение труда. Спрос на труд | 16 | 2 | | | 2 | 14 | ПК-4, 5 |
| Тема 3. Функционирование рынка труда. Человеческий капитал и качество рабочей силы | 16 | 2 | 2 | | | 14 | ПК-4, 5 |
| Тема 4. Дифференциация заработков: компенсирующие различия в заработной плате | 16 | 2 | 2 | | | 14 | ПК-4, 5 |
| Тема 5. Дифференциация заработков: дискриминация на рынке труда; деятельность профсоюзов | 17 | 2 | | | 2 | 15 | ПК-4, 5 |
| Тема 6. Трудовая мобильность. Государственное регулирование трудовых отношений | 18 | 2 | 2 | | | 16 | ПК-4, 5 |
| Контроль | 9 | 9 | | | | | |
| Итого по дисциплине | 108 | 21 | 8 | | 4 | 87 | |
| Зачетных единиц | 3 | | | | | | |