



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДВФУ)

---

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

Согласовано

«УТВЕРЖДАЮ»

Школа экономики и менеджмента ДВФУ  
Руководитель ОП Управление персоналом

Заведующая кафедрой  
управления персоналом и экономики труда

\_\_\_\_\_ Гнездилов Е.А.  
« 17 » \_\_\_\_\_ июня 2015 г.

\_\_\_\_\_ Савинкина Л. А.  
« 17 » \_\_\_\_\_ июня 2015 г.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ**

Введение в экономику труда

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки – очная

Школа Экономики и менеджмента  
Кафедра управления персоналом и экономики труда  
курс 1 семестр 1  
лекции 18 (час.)  
практические занятия 18 час.  
лабораторные работы \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ час.  
всего часов аудиторной нагрузки 36 (час.)  
самостоятельная работа 108 (час.)  
курсовая работа / курсовой проект – не предусмотрены  
контрольные работы (количество) нет  
зачет \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ семестр  
экзамен 1 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», утверждённого приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г. с изменениями, утвержденными приказом Минобрнауки РФ от 20.04.2016 № 444.

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда, протокол № 6 от «17» июня 2015 г.

Заведующая кафедрой Савинкина Л. А.

Составитель: доцент кафедры УПиЭТ, Коссов А. Ю.

## Содержание

	Стр.
1. Аннотация УМКД.....	3
2. Рабочая учебная программа дисциплины.....	5
3. Конспект лекций.....	21
4. Материалы практических занятий.....	31
5. Материалы для организации самостоятельной работы студентов.....	33
6. Контрольно-измерительные материалы.....	36
7. Список литературы.....	43
8. Глоссарий.....	47

## Аннотация

Учебно-методического комплекса дисциплины

«Введение в экономику труда»

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Учебно-методический комплекс дисциплины «Введение в экономику труда» разработан для студентов 4 курса, обучающихся по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению и положением об учебно-методических комплексах дисциплин образовательных программ высшего образования (утверждено приказом и.о. ректора ДВФУ от 17.04.2017 № 12-13-87).

Дисциплина «Введение в экономику труда» относится к дисциплинам по выбору студента вариативной части профессионального цикла.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (18 час.), практические занятия (18 час.), самостоятельная работа студента (108 час.). Дисциплина реализуется на 1-м курсе в 1-м семестре. Продолжительность изучения дисциплины – 1 семестр.

Содержание дисциплины охватывает следующий круг вопросов: процессы и формы труда; трудовой потенциал, человеческий капитал и инвестиции в человеческий капитал; воспроизводство и использование рабочей силы, движение рабочих мест и рабочей силы; качество рабочей силы; особенности функционирования рынка труда; спрос, предложение и заработная плата на рынке труда; мобильность и дискриминация на рынке труда; занятость, виды и характеристики безработицы, политика занятости и социальные гарантии; государственное регулирование трудовых отношений; международная организация труда и международный трудовой кодекс, деятельность профсоюзов

на рынке труда; основы организация труда, организация и регулирование оплаты труда, государственное регулирование доходов населения; сущность производительности труда и значение ее повышения; международные стандарты в регулировании социально-трудовых отношений и роль МОТ.

Дисциплина «Введение в экономику труда» логически и содержательно связана с другими курсами, а именно: «Экономическая теория», «Менеджмент», «Рынок труда», «Введение в экономику труда (экономика социально-трудовых отношений)», «Управление персоналом в организации», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», «Аудит и контроллинг персонала», «Организация и нормирование труда», «Экономика фирмы».

Дисциплина направлена на формирование общекультурных и профессиональных компетенций.

Учебно-методический комплекс включает в себя:

- рабочую программу дисциплины;
- разбитый по темам конспект лекций;
- материалы для практических занятий;
- материалы для организации самостоятельной работы студентов;
- контрольно-измерительные материалы: вопросы к экзамену;
- список литературы: нормативная база, основная и дополнительная литература, ссылки на электронные ресурсы;

Достоинством представленного УМКД является комплексное рассмотрение основных вопросов экономики труда – от трудового потенциала и человеческого капитала до особенностей функционирования рынка труда и управления производительностью труда.

Автор-составитель учебно-методического комплекса: доцент кафедры УПиЭТ, Школы экономики и менеджмента, А.Ю. Коссов  
Зав. кафедрой УПиЭТ Л.А. Савинкина



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

Согласовано

«УТВЕРЖДАЮ»

Школа экономики и менеджмента ДВФУ

Заведующая кафедрой  
Управления персоналом и экономики труда

Руководитель ОП Управление персоналом

\_\_\_\_\_ Гнездилов Е.А.

\_\_\_\_\_ Савинкина Л. А.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Введение в экономику труда

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки – очная

Школа Экономики и менеджмента

Кафедра управления персоналом и экономики труда

курс 1 семестр 1

лекции 18 (час.)

практические занятия 18 час.

лабораторные работы \_\_\_\_ - \_\_\_\_ час.

всего часов аудиторной нагрузки 36 (час.)

самостоятельная работа 108 (час.)

курсовая работа / курсовой проект – не предусмотрены

контрольные работы (количество) нет

зачет \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_ семестр

экзамен 1 семестр

РПУД составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», утверждённого приказом Министерства образования и науки № 1461 от 14 декабря 2015 г

РПУД обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

«15» февраля 2017 г. протокол № 2

Заведующая кафедрой Савинкина Л. А. \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Составитель: доцент кафедры УПиЭТ, Коссов А. Ю.

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (и.о. фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании кафедры:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г. № \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (и.о. фамилия)

**Аннотация**

рабочей программы дисциплины  
«Введение в экономику труда»

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень  
бакалавриата)

## Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Учебно-методический комплекс дисциплины «Введение в экономику труда» разработан для студентов 4 курса, обучающихся по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата), в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данному направлению и положением об учебно-методических комплексах дисциплин образовательных программ высшего образования (утверждено приказом и.о. ректора ДВФУ от 17.04.2017 № 12-13-87).

### **1 Цель и задачи дисциплины**

**Цель дисциплины** - ознакомить студентов с базовыми понятиями экономики труда, основами управления производительностью труда, механизмом функционирования рынка труда, изучить особенности формирования спроса и предложения на рынке труда, направления повышения производительности труда, рассмотреть практические аспекты анализа и решения основных проблем в области экономики труда.

#### **Задачи дисциплины:**

- формирование теоретических знаний в области экономики и рынка труда;
- развитие практических навыков в области развития трудового потенциала и человеческого капитала, оценки качества человеческого ресурса организации, анализа направлений развития и регулирования рынка труда, определения направлений роста производительности труда;
- развитие умений в области разработки и принятия кадровых решений в рамках полномочий экономиста по труду.

### **2 Место дисциплины в структуре ОП**

Дисциплина «Введение в экономику труда» относится к дисциплинам по выбору студента вариативной части профессионального цикла.

Дисциплина «Введение в экономику труда» имеет теоретический и практический характер и является основой для эффективного управления трудом персонала организации.

Преподавание дисциплины связано с другими курсами, а именно: «Экономическая теория», «Менеджмент», «Введение в экономику труда (экономика социально-трудовых отношений)», «Рынок труда», «Управление персоналом организации», «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений», «Аудит и контроллинг персонала», «Организация и нормирование труда», «Экономика фирмы».

### **3 Требования к результатам освоения дисциплины**

В результате теоретического изучения дисциплины студент должен знать:

- содержание предмета и метода экономики труда;
- базовые категории экономики труда, такие как труд, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица, рынок труда, рабочая сила, спрос и предложение на труд, заработная плата и др.;
- неоклассическую модель формирования спроса на труд и предложения труда;
- модель поведения профсоюзов на рынке труда;
- направления и методы государственной политики на рынке труда в условиях современной рыночной экономики.

В результате практического изучения дисциплины студент должен уметь:

- анализировать механизмы формирования поведения на рынке труда;
- оценивать статистическую информацию о состоянии ключевых индикаторов рынка труда;
- выявлять особенности государственного регулирования рынка труда;
- решать практические задания и тесты, предложенные в соответствии с темами дисциплины.

В результате освоения дисциплины студенты должны владеть:

- навыками анализа состояния и тенденций развития рынка труда в России;



- статистическим инструментарием, позволяющим рассчитать индекс развития человеческого потенциала;

- навыками оценки качества человеческого ресурса организации;

- применением на практике изученных экономико-теоретических моделей поведения субъектов на рынке труда.

#### **4 Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций**

Лекционный курс, практические занятия, выполнение домашних заданий, самостоятельная работа, презентация докладов по отдельным темам; защита рефератов; решение задач по теме; анализ ситуаций; групповые дискуссии.

#### **5 Трудоемкость дисциплины**

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (22 часа), практические занятия (22 часа), самостоятельная работа студента (64 часа). Дисциплина реализуется на 4-м курсе в 8-м семестре. Продолжительность изучения дисциплины – 1 семестр.

#### **6 Контроль успеваемости**

Промежуточный контроль проводится в форме выполнения индивидуальных и групповых практических заданий, итоговый контроль (экзамен в конце пятого семестра) проводится в форме письменного тестирования и/или устного опроса по материалу всего пройденного курса.

### **I. СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (51 час.)**

#### **Раздел 1. Теоретические основы экономики труда (10 час.)**

##### **Тема 1. Труд как важнейший фактор производства (5 час.)**

Понятие «труд», особенности труда как объекта исследования и изучения. Процесс и формы труда. Рынок труда как один из рынков факторов производства.

Трудовой потенциал и трудовые ресурсы как основа рынка труда (трудовой потенциал, воспроизводство и использование рабочей силы, движение рабочих

мест и рабочей силы). Субъекты трудовых отношений: работник, работодатель, профсоюзы, государство. Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала.

## **Тема 2. Функционирование рынка труда (5 час.)**

Сущность, структура, особенности функционирования рынков труда. Виды рынков труда, сегменты, гибкость. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена» труда. Рыночный механизм установления заработной платы. Причины нарушения равновесия на рынке труда. Влияние институтов и законов на функционирование рынка труда. Мобильность рабочей силы: миграционные, иммиграционные потоки. Дискриминация на рынке труда, профессиональная сегрегация. Антидискриминационная политика на рынке труда.

## **Раздел 2. Спрос и предложение на рынке труда (10 час.)**

### **Тема 3. Предложение на рынке труда (3 час.)**

Население и трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты. Понятие, принципы и формы занятости. Теория выбора "труд-досуг". Кривые предложения на рынке труда. Эффекты замещения и дохода (изолированное и совместное воздействие). Эластичность предложения труда. Особенности предложения труда различных категорий населения.

### **Тема 4. Спрос на труд (3 час.)**

Простейшая модель спроса: краткосрочный период. Закон снижения предельного дохода труда. Кривые спроса для индивидуальной фирмы и для рынка в целом. Спрос на труд для отдельной фирмы при совершенной и несовершенной конкуренции на рынке продукта. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Монопсония на рынке труда. Эластичность замещения труда капиталом и законы производного спроса Хикса-Маршалла.

### **Тема 5. Занятость и безработица (4 час.)**

Занятость – теории, сущность и структура. Политика занятости и социальные гарантии. Безработица: виды, проблемы определения и измерения. Запасы и

потоки, структура и длительность. Структурная безработица, соотношение «безработица – вакансии», кривая Бевериджа. Модель Лэйрда – Никеля. Факторы, влияющие на естественный уровень безработицы.

### **Раздел 3. Регулирование социально-трудовых отношений (12 час.)**

#### **Тема 6. Государственное регулирование трудовых отношений (6 час.)**

Качество трудовой жизни и его оценка. Дискриминация в трудовой сфере. Государственное регулирование социально-трудовых отношений. Государственная политика РФ в области занятости, миграции трудовых ресурсов, охраны труда. Социальная политика и доходы населения. Международный опыт государственного регулирования трудовых отношений, международная организация труда.

#### **Тема 7. Профсоюзы на рынке труда (6 час.)**

Цели профсоюзов. Организация деятельности профсоюзов. Факторы активности профсоюзов на рынке труда. Влияние профсоюзов на заработную плату. Профсоюзы и производительность. Профсоюзы и эффективность распределения ресурсов. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Международный опыт деятельности профсоюзов.

### **Раздел 4. Организация трудовой деятельности (19 час.)**

#### **Тема 8. Внутренние рынки труда (5 час.)**

Взаимодействие внешнего и внутреннего рынков труда. Стратегия управления персоналом и внутренний рынок. Спрос и предложение на внутреннем рынке. Внутриорганизационная мобильность сотрудников. Дискриминация и карьерные возможности на внутреннем рынке.

#### **Тема 9. Организация труда (7 час.)**

Содержание и значение организации труда. Производственная среда, условия труда и факторы их определяющие. Сущность и принципы охраны труда. Организация и регулирование оплаты труда. Сущность и функции заработной платы. Государственное регулирование доходов населения.

#### **Тема 10. Производительность труда (7 час.)**

Сущность производительности труда и значение ее повышения. Факторы и условия изменения производительности. Резервы производительности труда. Управление повышением производительности.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (34 час.)

Тема	Темы практических работ	Количество часов
1.	Семинар «Состояние и перспективы развития трудового потенциала и трудовых ресурсов РФ»	4
2.	Семинар «Сегментация рынка труда в РФ и Приморском крае»	3
3.	Практическая работа «Расчетные показатели предложения труда», решение задач по теме	4
4.	Практическая работа «Спрос на труд», решение задач по теме	4
5.	Практическая работа «Показатели и характеристики занятости и безработицы», решение задач по теме	2
6.	Семинар «Государственная политика РФ в области занятости и миграции трудовых ресурсов»	4
7.	Семинар «Эффективность деятельности профсоюзов в РФ – проблемы и перспективы»	3
8.	Практическая работа «Спрос и предложение труда на внутреннем рынке», решение задач по теме	3
9.	Семинар «Отраслевые особенности организации труда в РФ и в мире»	4
10.	Практическая работа «Расчет показателей производительности труда», решение задач по теме	3
	Итого	34

## III. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЙ ЦЕЛЕЙ КУРСА

*Формы текущего и промежуточного контроля:*

- промежуточные контрольные работы;
- результаты проверки письменных работ;
- устный доклад по назначенной теме с ответом на дополнительные вопросы;
- результаты решения ситуационных задач;

- промежуточная аттестация проводится в форме зачета в 8 семестре.

Все результаты контроля заносятся в систему WebRate ДВФУ.

Оценка выставляется на основании совокупного рейтингового балла:

86 – 100 баллов – *отлично*;

76 – 85 балла – *хорошо*;

61 – 75 баллов – *удовлетворительно*.

### **Примерные темы рефератов:**

1. Актуальные проблемы экономики труда
2. Рынок труда и его роль в экономике.
3. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
4. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на трудовые ресурсы
5. Современные особенности трудовой миграции в России.
6. Участие России в международном рынке труда.
7. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
8. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
9. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Государственная политика занятости в России.
12. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
13. Система социальной защиты и ее основные элементы.
14. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.

15. Биржа труда как элемент инфраструктуры рынка труда.
16. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
17. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
18. Естественный уровень безработицы. Его определение.
19. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
20. Зарубежный опыт построения системы социальной и экономической защиты населения.
21. Институты рынка труда и их назначение.
22. Международная организация труда, ее задачи и функции.
23. Методы оценки и анализа состояния и динамики рынка труда.
24. Методы социальной поддержки населения на рынке труда.
25. Механизм функционирования рынка труда.
26. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
27. Основные теории занятости населения.
28. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
29. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
30. Скрытая безработица и ее особенности.
31. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
32. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
33. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
34. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
35. Экономическая активность и неактивность населения.

#### **Вопросы к экзамену:**

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
2. Занятость как экономическая категория.
3. Структура занятости и ее факторы.
4. Понятие рынка труда, его элементы и функции.

5. Критерии классификации рынка труда.
6. Факторы, влияющие на формирование и динамику рынка труда.
7. Институты рынка труда в современной экономике.
8. Направления и методы государственного регулирования рынка труда.
9. Простая модель предложения труда.
10. Влияние индивидуальных предпочтений на выбор между трудом и досугом.
11. Построение кривой индивидуального предложения труда.
12. Предложение труда при сдельной оплате.
13. Издержки, связанные с выходом на рынок труда.
14. Влияние налогов и программ социальной помощи на предложение труда.
15. Рыночное и отраслевое предложение труда.
16. Простая неоклассическая модель спроса на труд.
17. Спрос в краткосрочном периоде.
18. Долгосрочный спрос фирм на труд.
19. Взаимосвязь предельного продукта, предельного дохода и стоимости ресурса.
20. Факторы, определяющие эластичность спроса на труд. Эластичность спроса на труд по заработной плате.
21. Законы производного спроса.
22. Рыночный спрос на труд.
23. Конкурентный рынок труда.
24. Подстройка рынка в ответ на повышение спроса.
25. Территориальная мобильность рабочей силы.
26. Теория эффективной заработной платы.
27. Безработица: проблемы определения и измерения. Причины безработицы.

28. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Уровень безработицы.
29. Дифференциация доходов. Бедность. Подходы к оценке и измерению.
30. Система норм и нормирование труда. Безопасность труда.
31. Направления деятельности профсоюзов. Цели поведения профсоюзов.
32. Модели поведения профсоюзов.
33. МОТ и ее роль в регулировании рынка труда.
34. Международный опыт регулирования трудовых отношений.

#### **IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

##### ***Основная литература***

1. Рофе, А.И. Введение в экономику труда : учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010.
2. Роцин, С.Ю., Разумова Т.О. Введение в экономику труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, — М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Введение в экономику труда. Учебник / Под ред. Кокина Ю.П. Шлендера П.Э. – М.: Магистр, 2010.
4. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2009.
5. Ehrenberg, Ronald G. (2017) Modern labor economics : theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed.

##### ***Дополнительная литература***

1. Гимпельсон, В. Капелюшников, Р. Российский работник. Образование, профессия, квалификация - М. : Высшая школа экономики, 2011 – 574 с.
2. Трунин, С.Н. Введение в экономику труда : Учебник – М. : Экономика, 2009
3. Архипова, А.И., Карпухина, Д.Н., Кокина, Ю.П. Введение в экономику труда – М. : Экономика, 2009 – 560 с.



4. Капелюшников Р. И. Записка об отечественном человеческом капитале: Препринт. М. : ГУ ВШЭ, 2008. – 56 с.
5. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М. : ИКЦ «Академкнига», 2008.
6. Вайсбурд В.А. Введение в экономику труда – М. : Омега-Л Год, 2011 – 376 с.
7. Гага, В.А. Экономика и социология труда – М. : ИНФРА-М, 2008 – 345 с.
8. Колосова, Р. П., Меликьян, Г. Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения – М. : Экономический факультет МГУ – ТЕИС, 2008 – 238 с.
9. Колосницына М.Г. Введение в экономику труда: задачи, вопросы, тесты: учеб. пособие для вузов / М.Г.Колосницына, Н.В.Ракута, Н.А.Хоркина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009.
10. Корнейчук Д. Человеческий капитал во временном измерении. Трансформационные модели микроэкономики. СПб., 2009.
11. Павленков Н. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Экономика, 2008.
12. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.. Современная Введение в экономику труда. Теория и государственная политика. М., 2011.

### **Электронные ресурсы**

1. Меламедова Л.С. Введение в экономику труда: учебник. - Самара: Самар. гуманит. акад., 2008. - 120 с. [Электронный ресурс]. □ URL: <http://window.edu.ru/resource/919/74919>.
2. Рябушкина В.С. Организация и нормирование труда: Учебно-методическое пособие для вузов. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2008. - 16 с. [Электронный ресурс]. □ URL: <http://window.edu.ru/resource/517/65517>
3. Пионтовский И.Н. Ретроспективный анализ регулирования трудовой активности населения России // Экономические науки. - 2017. - № 2. - С. 181-183 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/50353999/>

4. Лобанова В.В. Теоретические аспекты функционирования рынка труда и конкуренция как основной механизм обеспечения его эффективности // Экономические науки. - 2017. - № 1. - С. 26-33 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/50340005/>
5. Лобанова Е.Э. Методологические подходы к оценке потенциала взаимодействия региональных рынков услуг профессионального образования и труда в воспроизводственном процессе первичного ресурса труда // Экономические науки. - 2010. - Т. 73. - № 12. - С. 170-173 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33714697/>
6. Дэйл Т. Мортенсен, Кристофер А. Писсаридес Создание и ликвидация рабочих мест в теории безработицы // Экономическая политика. - 2011. - № 1. - С. 62-82. [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/39183977/>
7. Оруджева, А.А. Методология исследования трудового потенциала Экономические науки. - 2011. - № 12. - С. 200-204 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/50327745/>
8. Беглова, Е.И. Безработица и ее роль в увеличении масштабов и степени распространения бедности // Экономические науки. - 2010. - Т. 71. - № 10. - С. 155-160 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33653707/>



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**КОНСПЕКТЫ ЛЕКЦИЙ**

по дисциплине «Введение в экономику труда»

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки – очная

г. Владивосток

2017

## **Раздел 1. Теоретические основы экономики труда**

### **Тема 1. Труд как важнейший фактор производства ( 5 час.)**

Понятие «труд», особенности труда как объекта исследования и изучения. Процесс и формы труда. Рынок труда как один из рынков факторов производства.

Трудовой потенциал и трудовые ресурсы как основа рынка труда (трудовой потенциал, воспроизводство и использование рабочей силы, движение рабочих мест и рабочей силы). Субъекты трудовых отношений: работник, работодатель, профсоюзы, государство. Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал: образование и обучение.

### **Тема 2. Функционирование рынка труда ( 5 час.)**

Сущность, структура, особенности функционирования рынков труда. Виды рынков труда, сегменты, гибкость. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена» труда. Рыночный механизм установления заработной платы. Причины нарушения равновесия на рынке труда. Подстройка рынка труда к изменениям спроса и предложения. Влияние институтов и законов на функционирование рынка труда. Влияние глобализации на экономику труда. Мобильность рабочей силы: миграционные, иммиграционные потоки. Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Профессиональная сегрегация. Антидискриминационная политика на рынке труда.

Объем самостоятельной работы – 20 часов: подготовка к семинарским занятиям – подготовка выступлений, создание презентаций, изучение дополнительной литературы.

Литература по разделу:

Базовый учебник:

Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Введение в экономику труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, — М.: ИНФРА-М, 2011. — Главы 3, 4, 7, 8.

Основная литература:

2. Введение в экономику труда. Учебник/Под ред. Кокина Ю.П. Шлендера П.Э. — М.: Магистр, 2010.

3. Рофе А.И. Введение в экономику труда : учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010.

4. Рынок труда: Учеб. пособие /Под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2004.

5. Ehrenberg, Ronald G. (2017) Modern labor economics : theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed.

Дополнительная литература:

1. Башкатов Б.И., Карпухина Г.Ю. Международная статистика труда. — М., 2001. — п.п. 3.3. — 3.5.

2. Борисов С. Масштабы и структура неформальной занятости //Вопросы экономики №3. — 2004. — С. 11 – 17.

3. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // Вопросы экономики №10. — 2006. — С. 19 –24.

4. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. — М.:ИКЦ «Академкнига», 2003.

5. Колосницына М.Г. Введение в экономику труда: задачи, вопросы, тесты: учеб. пособие для вузов / М.Г.Колосницына, Н.В.Ракута, Н.А.Хоркина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. — М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009.

6. Корнейчук Д. Человеческий капитал во временном измерении. Трансформационные модели микроэкономики. СПб., 2004.

7. Рязанцев С. Внутрirosсийская миграция населения: тенденции и социально-экономические последствия Вопросы экономики №7. — 2005. — С. 37 – 45.

8. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.. Современная Введение в экономику труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

## **2. Раздел 2. Спрос и предложение на рынке труда.**

### **Тема 3. Предложение на рынке труда ( 3 час.)**

Население и трудовые ресурсы: демографический, образовательный, профессионально-квалификационный аспекты. Понятие, принципы и формы занятости. Теория выбора "труд-досуг". Кривые предложения на рынке труда. Эффекты замещения и дохода (изолированное и совместное воздействие). Эластичность предложения труда. Особенности предложения труда различных категорий населения.

### **Тема 4. Спрос на труд ( 3 час.)**

Простейшая модель спроса: краткосрочный период. Закон снижения предельного дохода труда. Кривые спроса для индивидуальной фирмы и для рынка в целом. Спрос на труд для отдельной фирмы при совершенной и несовершенной конкуренции на рынке продукта. Спрос на труд в долгосрочном периоде. Монопсония на рынке труда. Эластичность замещения труда капиталом и законы производного спроса Хикса-Маршалла. Перекрестная эластичность спроса на труд по заработной плате. Взаимозаменяемые и взаимодополняемые факторы и типы труда. Инвестиции в рабочую силу и спрос на труд.

### **Тема 5. Занятость и безработица ( 4 час.)**

Занятость – теории, сущность и структура. Политика занятости и социальные гарантии. Безработица: проблемы определения и измерения. Запасы и потоки, структура и длительность. Безработица равновесия и безработица неравновесия. Фрикционная безработица и теория поиска работы. Структурная безработица, соотношение «безработица – вакансии», кривая Бевериджа. Естественный

уровень безработицы. Модель Лэйрда – Никеля. Факторы, влияющие на естественный уровень безработицы.

Объем самостоятельной работы – 18 часов: подготовка к семинарским занятиям – подготовка выступлений, создание презентаций, изучение дополнительной литературы. Подготовка к написанию контрольной работы.

Литература по разделу:

Базовый учебник:

Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Введение в экономику труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, — М.: ИНФРА-М, 2011. – Главы 1, 2, 10.

Основная литература:

1. Введение в экономику труда. Учебник/Под ред. Кокина Ю.П. Шлендера П.Э. – М.: Магистр, 2010.

2. Рынок труда: Учеб. пособие /Под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2004.

3. Ehrenberg, Ronald G. (2017) Modern labor economics : theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed.

Дополнительная литература:

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

2. Борисов С. Масштабы и структура неформальной занятости //Вопросы экономики №3. — 2004. — С. 11 – 17.

3. Бреев Е. Безработица в современной России. М.: 2005.

4. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.:ИКЦ «Академкнига», 2003.

5. Колосницына М.Г. Введение в экономику труда: задачи, вопросы, тесты: учеб. пособие для вузов / М.Г.Колосницына, Н.В.Ракута, Н.А.Хоркина; Гос. ун-т –

Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009.

6. Павленков Н. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Экономика, 2004.

7. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.. Современная Введение в экономику труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

### **3. Раздел 3. Регулирование социально-трудовых отношений**

#### **Тема 6. Государственное регулирование трудовых отношений ( 6 час.)**

Качество трудовой жизни и его оценка. Дискриминация в трудовой сфере  
Государственное регулирование социально-трудовых отношений.  
Государственная политика РФ в области занятости, миграции трудовых ресурсов, охраны труда. Социальная политика и доходы населения. Социальная защита и социальные стандарты. Международный опыт государственного регулирования трудовых отношений. Международная организация труда и Международный трудовой кодекс.

#### **Тема 7. Профсоюзы на рынке труда ( 6 час.)**

Цели профсоюзов. Спрос и предложение на членство в профсоюзах. Организация деятельности профсоюзов. Факторы активности профсоюзов на рынке труда. Влияние профсоюзов на заработную плату. Профсоюзы и производительность. Профсоюзы и эффективность распределения ресурсов. Забастовки и издержки их реализации. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений. Международный опыт деятельности профсоюзов.

Объем самостоятельной работы – 18 часов: подготовка к семинарским занятиям – подготовка выступлений, создание презентаций, изучение дополнительной литературы.

Литература по разделу:



Базовый учебник:

Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Введение в экономику труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, — М.: ИНФРА-М, 2011. — Главы 5, 8, 9.

Основная литература:

1. Рофе А.И. Введение в экономику труда : учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010.
2. Введение в экономику труда. Учебник/Под ред. Кокина Ю.П. Шлендера П.Э. – М.: Магистр, 2010.
3. Рынок труда: Учеб. пособие /Под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2004.
4. Ehrenberg, Ronald G. (2017) Modern labor economics : theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed.

Дополнительная литература:

1. Бреев Е. Безработица в современной России. М.: 2005.
8. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда (недостаток предложения, ограничения спроса или ложные сигналы работодателсй?) // Вопросы экономики №3. — 2004. — С. 76 – 81.
2. Гимпельсон В., Лукьянова А. «О бедном бюджетнике замолвите слово...»: межсекторные различия в заработной плате // Вопросы экономики №6. — 2006. — С.81 – 85.
3. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.:ИКЦ «Академкнига», 2003.
4. Колосницына М.Г. Введение в экономику труда: задачи, вопросы, тесты: учеб. пособие для вузов / М.Г.Колосницына, Н.В.Ракута, Н.А.Хоркина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009.
5. Павленков Н. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Экономика, 2004.

6. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.. Современная Введение в экономику труда. Теория и государственная политика. М., 1996.

#### **4. Раздел 4. Организация трудовой деятельности**

##### **Тема 8. Внутренние рынки труда ( 5 час.)**

Взаимодействие внешнего и внутреннего рынков труда. Причины образования внутренних рынков. Стратегия управления персоналом и внутренний рынок. Спрос и предложение на внутреннем рынке. Внутриорганизационная мобильность сотрудников. Дискриминация и карьерные возможности на внутреннем рынке.

##### **Тема 9. Организация труда ( 7 час.)**

Содержание и значение организации труда. Элементы организации. Производственная среда, условия труда и факторы их определяющие. Сущность и принципы охраны труда. Организация и регулирование оплаты труда. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы заработной платы. Дифференциация оплаты труда. Дискриминация в заработной плате. Государственное регулирование доходов населения.

##### **Тема 10. Производительность труда ( 7 час.)**

Сущность производительности труда и значение ее повышения. Факторы и условия изменения производительности. Резервы производительности труда. Мотивация персонала. Управление повышением производительности.

Объем самостоятельной работы – 20 часов: подготовка к семинарским занятиям – подготовка выступлений, создание презентаций, изучение дополнительной литературы. Написание реферата.

Литература по разделу:

Базовый учебник:

Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Введение в экономику труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, — М.: ИНФРА-М, 2011. – Главы 5, 6.

Основная литература:

1. Рофе А.И. Введение в экономику труда : учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010.
2. Введение в экономику труда. Учебник / Под ред. Кокина Ю.П. Шлендера П.Э. – М.: Магистр, 2010.
3. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2004.
4. Ehrenberg, Ronald G. (2017) Modern labor economics : theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed.

Дополнительная литература:

1. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М.:ИКЦ «Академкнига», 2003.
2. Колосницына М.Г. Введение в экономику труда: задачи, вопросы, тесты: учеб. пособие для вузов / М.Г.Колосницына, Н.В.Ракута, Н.А.Хоркина; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009.
3. Павленков Н. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Экономика, 2004.
4. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.. Современная Введение в экономику труда. Теория и государственная политика. М., 1996.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДФУ)

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

по дисциплине «Введение в экономику труда»

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки – очная

г. Владивосток  
2017

## **СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА (34 час.)**

### **Практические занятия и семинары**

1. Семинар «Состояние и перспективы развития трудового потенциала и трудовых ресурсов РФ»
2. Семинар «Сегментация рынка труда в РФ и Приморском крае», решение задач по теме
3. Практическая работа «Расчетные показатели предложения труда», решение задач по теме
4. Практическая работа «Спрос на труд», решение задач по теме
5. Практическая работа «Показатели и характеристики занятости и безработицы», решение задач по теме
6. Семинар «Государственная политика РФ в области занятости и миграции трудовых ресурсов», решение задач по теме
7. Семинар «Эффективность деятельности профсоюзов в РФ – проблемы и перспективы»
8. Практическая работа «Спрос и предложение труда на внутреннем рынке», решение задач по теме
9. Семинар «Отраслевые особенности организации труда в РФ и в мире»
10. Практическая работа «Расчет показателей производительности труда», решение задач по теме



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

---

---

**ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА**

**МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**  
по дисциплине «Введение в экономику труда»  
Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)  
Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»  
Форма подготовки – очная

г. Владивосток  
2017

**Примерные темы рефератов:**

1. Актуальные проблемы экономики труда

2. Рынок труда и его роль в экономике.
3. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
4. Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на трудовые ресурсы
5. Современные особенности трудовой миграции в России.
6. Участие России в международном рынке труда.
7. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
8. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
9. Показатели безработицы: методы расчета и использования при анализе динамики занятости.
10. Виды и формы занятости населения.
11. Государственная политика занятости в России.
12. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
13. Система социальной защиты и ее основные элементы.
14. Государственная служба занятости населения России, ее структура и функции.
15. Биржа труда как элемент инфраструктуры рынка труда.
16. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
17. Демографическая политика и опыт ее реализации в России и за рубежом.
18. Естественный уровень безработицы. Его определение.
19. Зарубежные модели рынка труда и специфика их функционирования.
20. Зарубежный опыт построения системы социальной и экономической защиты населения.
21. Институты рынка труда и их назначение.
22. Международная организация труда, ее задачи и функции.

23. Методы оценки и анализа состояния и динамики рынка труда.
24. Методы социальной поддержки населения на рынке труда.
25. Механизм функционирования рынка труда.
26. Миграция: сущность, основные виды и факторы динамики.
27. Основные теории занятости населения.
28. Предпосылки и условия формирования рынка труда.
29. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
30. Скрытая безработица и ее особенности.
31. Социальная защита населения в области поддержания уровня жизни: формы и ее российские особенности.
32. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
33. Уровень занятости: методика определения и прогнозирования.
34. Формы вынужденной безработицы, их особенности.
35. Экономическая активность и неактивность населения.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)

---

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА



## **КОНТРОЛЬНО- ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

по дисциплине «Введение в экономику труда»

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки – очная

г. Владивосток

2017

### **Примерный перечень экзаменационных вопросов**

1. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
2. Занятость как экономическая категория.
3. Структура занятости и ее факторы.
4. Понятие рынка труда, его элементы и функции.
5. Критерии классификации рынка труда.
6. Факторы, влияющие на формирование и динамику рынка труда.
7. Институты рынка труда в современной экономике.
8. Направления и методы государственного регулирования рынка труда.
9. Простая модель предложения труда.

10. Влияние индивидуальных предпочтений на выбор между трудом и досугом.
11. Построение кривой индивидуального предложения труда.
12. Предложение труда при сдельной оплате.
13. Издержки, связанные с выходом на рынок труда.
14. Влияние налогов и программ социальной помощи на предложение труда.
15. Рыночное и отраслевое предложение труда.
16. Простая неоклассическая модель спроса на труд.
17. Спрос в краткосрочном периоде.
18. Долгосрочный спрос фирм на труд.
19. Взаимосвязь предельного продукта, предельного дохода и стоимости ресурса.
20. Факторы, определяющие эластичность спроса на труд. Эластичность спроса на труд по заработной плате.
21. Законы производного спроса.
22. Рыночный спрос на труд.
23. Конкурентный рынок труда.
24. Подстройка рынка в ответ на повышение спроса.
25. Территориальная мобильность рабочей силы.
26. Теория эффективной заработной платы.
27. Безработица: проблемы определения и измерения. Причины безработицы.
28. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Уровень безработицы.
29. Дифференциация доходов. Бедность. Подходы к оценке и измерению.
30. Система норм и нормирование труда. Безопасность труда.
31. Направления деятельности профсоюзов. Цели поведения профсоюзов.
32. Модели поведения профсоюзов.

33. МОТ и ее роль в регулировании рынка труда.

34. Международный опыт регулирования трудовых отношений.

### *Тематика заданий текущего контроля*

#### **Примерные задания для тестирования**

1. Основой модели рынка труда Д. Рикардо является:

- а) естественная цена труда;
- б) заработная плата как выражение стоимости рабочей силы;
- в) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату», и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы»;
- г) переход от неполной занятости к полной.

2. Транзитивная модель рынка труда характеризуется:

- а) ростом безработицы;
- б) изменением распределения рабочей силы по секторам экономики;
- в) глубокой территориальной дифференциацией занятости;
- г) формированием придерживаемого типа занятости;
- д) все ответы правильные.

3. Какая теоретическая модель отражала практику функционирования западноевропейского рынка труда до середины 1990-х годов:

- а) кейнсианская;
- б) неоклассическая;
- в) классическая;
- г) институциональная.

4. Какая черта не относится к транзитивной модели рынка труда:

- а) снижение заработной платы;
- б) эластичность спроса и предложения труда;

- в) расширение неформальной занятости;
- г) разрыв между общей и регистрируемой безработицей.

5. Для кейнсианской модели рынка труда целью является:

- а) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее производства;
- б) снижение транзакционных издержек на рынке труда;
- в) переход от неполной занятости к полной;
- г) связь между «спросом на тех, кто живет на заработную плату» и «фондами, предназначенными для выплаты заработной платы».

6. Институциональная модель рынка труда обосновывает:

- а) колебание рыночной цены труда вокруг прожиточного минимума;
- б) динамику рыночного механизма вокруг полной занятости;
- в) воздействие на решения индивида о занятости формальных и неформальных институтов, складывающихся в обществе;
- г) определение стоимости рабочей силы через стоимость средств ее производства.

7. Система пожизненного найма, которая может повлечь за собой не востребованность специфического, непереключаемого человеческого капитала на рынке труда характерна для:

- а) американской (англосаксонской) модели;
- б) западноевропейской (континентальной) модели;
- в) японской модели;
- г) меркантилистической модели.

8. Для типичного работника начертите семейство кривых безразличия в период между 9 часами утра и 5 часами вечера и в период между 1 часом ночи и 9

часами утра. Как различается резервная заработная плата в эти два периода?

9. Почему даже при одинаковом уровне нетрудового дохода величина резервной зарплаты у разных людей отличается. Покажите графически.

10. Опишите графически больше или меньше часов предпочтет работать человек в каждом из следующих случаев:

а) ставка заработной платы растет, а эффект замещения больше, чем эффект дохода;

б) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода больше, чем эффект замещения;

в) ставка заработной платы уменьшается, а эффект дохода меньше, чем эффект замещения;

г) ставка заработной платы растет, а эффект замещения меньше, чем эффект дохода.

11. Расширение теневой составляющей, монополистическая структура рынка труда, неэластичность предложения труда, низкая степень институционализации рынка труда характерны для:

а) региональной модели рынка труда;

б) трансформационной модели рынка труда;

в) неоклассической модели рынка труда;

г) классической модели рынка труда.

12. При каком уровне безработицы необходимо вмешательство государства:

а) 2%;

б) 5-6 %;

в) 4%;

г) нет правильного ответа.

13. Какие методы государственного обеспечения занятости не относятся к косвенным:

- а) фискальная политика;
- б) государственная финансовая политика;
- в) монетарная политика;
- г) правовое регулирование условий найма.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Дальневосточный федеральный университет»  
(ДФУ)

---

---

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

по дисциплине «Введение в экономику труда»

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата)

Профиль подготовки: «Аудит и контроллинг персонала»

Форма подготовки – очная

г. Владивосток  
2017

**Основная литература**

1. Рофе, А.И. Введение в экономику труда : учебник / А.И. Рофе. - М.: КНОРУС, 2010.

2. Рошин, С.Ю., Разумова Т.О. Введение в экономику труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, — М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Введение в экономику труда. Учебник / Под ред. Кокина Ю.П. Шлендера П.Э. – М.: Магистр, 2010.
4. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П. Э. Шлендера. — М.: Вузовский учебник, 2009.
5. Ehrenberg, Ronald G. (2017) Modern labor economics : theory and public policy / Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith. — Eleventh ed.

### **Дополнительная литература**

1. Гимпельсон, В. Капелюшников, Р. Российский работник. Образование, профессия, квалификация - М. : Высшая школа экономики, 2011 – 574 с.
2. Трунин, С.Н. Введение в экономику труда : Учебник – М. : Экономика, 2009
3. Архипова, А.И., Карпухина, Д.Н., Кокина, Ю.П. Введение в экономику труда – М. : Экономика, 2009 – 560 с.
4. Капелюшников Р. И. Записка об отечественном человеческом капитале: Препринт. М. : ГУ ВШЭ, 2008. – 56 с.
5. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов. – М. : ИКЦ «Академкнига», 2008.
6. Вайсбурд В.А. Введение в экономику труда – М. : Омега-Л Год, 2011 – 376 с.
7. Гага, В.А. Экономика и социология труда – М. : ИНФРА-М, 2008 – 345 с.
8. Колосова, Р. П., Меликьян, Г. Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения – М. : Экономический факультет МГУ – ТЕИС, 2008 – 238 с.
9. Колосницына М.Г. Введение в экономику труда: задачи, вопросы, тесты: учеб. пособие для вузов / М.Г.Колосницына, Н.В.Ракута, Н.А.Хоркина; Гос. ун-т –



Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та – Высшей школы экономики, 2009.

10. Корнейчук Д. Человеческий капитал во временном измерении. Трансформационные модели микроэкономики. СПб., 2009.

11. Павленков Н. А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Экономика, 2008.

12. Эренберг Р.Дж., Смит Р.С.. Современная Введение в экономику труда. Теория и государственная политика. М., 2011.

### **Электронные ресурсы**

1. Меламедова Л.С. Введение в экономику труда: учебник. - Самара: Самар. гуманитар. акад., 2008. - 120 с. [Электронный ресурс]. □ URL: <http://window.edu.ru/resource/919/74919>.

2. Рябушкина В.С. Организация и нормирование труда: Учебно-методическое пособие для вузов. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2008. - 16 с. [Электронный ресурс]. □ URL: <http://window.edu.ru/resource/517/65517>

3. Пионтовский И.Н. Ретроспективный анализ регулирования трудовой активности населения России // Экономические науки. - 2017. - № 2. - С. 181-183 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/50353999/>

4. Лобанова В.В. Теоретические аспекты функционирования рынка труда и конкуренция как основной механизм обеспечения его эффективности // Экономические науки. - 2017. - № 1. - С. 26-33 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/50340005/>

5. Лобанова Е.Э. Методологические подходы к оценке потенциала взаимодействия региональных рынков услуг профессионального образования и труда в воспроизводственном процессе первичного ресурса труда // Экономические науки. - 2010. - Т. 73. - № 12. - С. 170-173 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33714697/>

6. Дэйл Т. Мортенсен, Кристофер А. Писсаридес Создание и ликвидация рабочих мест в теории безработицы // Экономическая политика. - 2011. - № 1. - С. 62-82. [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/39183977/>

7. Оруджева, А.А. Методология исследования трудового потенциала Экономические науки. - 2011. - № 12. - С. 200-204 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/50327745/>

8. Беглова, Е.И. Безработица и ее роль в увеличении масштабов и степени распространения бедности // Экономические науки. - 2010. - Т. 71. - № 10. - С. 155-160 [Электронный ресурс]. □ URL: <http://ecsocman.hse.ru/text/33653707/>



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Дальневосточный федеральный университет»**  
(ДВФУ)

---

ШКОЛА ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕНТА

ГЛОССАРИЙ

г. Владивосток  
2017

**Альтруизм** — самоотверженное, добровольное, бескорыстное служение людям, оказание им помощи в тяжелых жизненных ситуациях — при уходе за тяжелобольными, умирающими, при воспитании сирот и т.п.

**Бедное население** — в основе лежит неспособность семьи на текущие денежные доходы удовлетворить основные потребности в пище, одежде, жилище. Различают абсолютную и относительную бедность. Масштабы абсолютной бедности определяются по численности населения с денежными доходами ниже прожиточного минимума. Граница относительной бедности определяется денежным доходом, составляющим, как правило, от 20 до 40 процентов среднедушевого денежного дохода.

**Бедность** — условия жизни, не позволяющие людям иметь потребление по признанным обществом минимальным стандартам.

**Безработица** — социально-экономическая категория, характеризующаяся отсутствием занятости в определенной части экономически активного населения, способного и желающего трудиться.

**Бестарифные системы оплаты труда** — формы организации оплаты труда, в которых не используются гарантированные тарифные ставки и должностные оклады, из них исключаются большинство видов премий, доплат и надбавок. В основе — долевое распределение заработных коллективом средств между работниками в соответствии с принятыми соотношениями (коэффициентами) в оплате труда разного качества (в зависимости от квалификации, должности, специальности работников и т.п.). Такие системы оплаты труда используются, например, в МНТК «Микрохирургия глаза», ПЭЗ "Вилар" и других предприятиях.

**Блочно-модульное профессиональное обучение** — это обучение, построенное по восходящим ступеням с тем, чтобы каждая последующая ступень являлась логическим продолжением предыдущей и обеспечивала работникам возможность дальнейшего обучения.

**Бюджет пенсионного фонда России** — свод доходов и расходов, обеспечивающих финансирование пенсионной системы РФ. Бюджет ПФР является полностью автономной финансовой системой от государственного бюджета на всех уровнях федеративного устройства РФ (федеральном, субъектов Федерации и местном).

**Бюджетно-налоговая (фискальная) политика** — предложенная Д. Кейнсом политика преодоления (сокращения) безработицы путем увеличения бюджетных расходов или снижения налогов, либо использования того или другого.

**Воспроизводство населения** — постоянное возобновление поколений людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

**Гарантия** — право, обеспеченное механизмом реализации (нормативным, организационным и финансовым).

**Генеральное соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и определяющий согласованные позиции общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ по основным направлениям проведения социально-экономической политики.

**Государственное регулирование экономики** — система мер, направленных на обеспечение ее устойчивого развития и повышение жизненного уровня населения.

**Государственный служащий** — гражданин Российской Федерации, исполняющий в порядке, установленном Федеральным законом, обязанности по государственной должности государственной службы за денежное вознаграждение, выплачиваемое за счет федерального бюджета или средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

**Декларации МОТ** — нормативные документы МОТ, определяющие важнейшие проблемы работы и задачи на долгие годы. Являются по существу дополнениями к

Уставу Организации.

**Демографические коэффициенты** — отношение числа происшедших в населении событий к средней численности населения, продуцировавшего эти события в соответствующем периоде.

**Демографический прогноз** — научно обоснованное предвидение основных параметров движения населения и будущей демографической ситуации: численности, возраста, возрастно-половой и семейной структуры населения, рождаемости, смертности, миграции и качественных характеристик населения.

**Демография** — наука, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении.

**Диапазон тарифной сетки** — соотношение тарифных коэффициентов крайних разрядов.

**Дифференциация доходов** — различия в доходах по группам населения с разным их уровнем.

**Естественное движение населения** — обобщенное название совокупности рождений и смертей, изменяющих численность населения так называемым естественным путем.

**Естественный прирост населения** — абсолютная величина разности между числом родившихся и умерших за определенный промежуток времени.

**Забастовка** — временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

**Закон рынка Сея** — закон, по которому обмен товаров якобы автоматически ведет к равновесию между куплей и продажей, что предложение всегда рождает собственный спрос.

**Занятость** — социально-экономическая категория, характеризующаяся участием экономически активного населения в общественном труде.

**Заработная плата как цена рабочей силы** — это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия (организации) (см. формы и системы заработной платы, принципы организации заработной платы).

**Знание** — проверенный практикой результат познания действительности, верное ее отражение в мышлении человека; продукт общественной, материальной и духовной деятельности людей; идеальное выражение в знаковой форме объективных свойств и связей мира, природного и человеческого. З. могут быть донаучными, житейскими и научными, а последние разделяются на эмпирические и теоретические. Кроме того, в обществе наличествуют З. мифологические, художественные, религиозные и т.п.

**Индексация** — меры поддержания реального содержания доходов населения в условиях роста потребительских цен.

**Институты государственной службы** — совокупность предусмотренных действующим законодательством органов исполнительной и представительной власти различных уровней.

**Интенсивность труда** — это количество энергии человеческого организма, затрачиваемого работником в единицу времени.

**Интерес** — объективно обусловленная необходимость выполнения людьми (группами людей, организациями и т.д.) определенных функций для удовлетворения потребностей. И. находится в причинно-следственной связи с другими родственными категориями — потребность, стимул (мотив). И. — связующее звено в цепочке потребность-интерес-стимул (мотив). С одной стороны, И. — форма реализации потребностей, с другой стороны — причина возникновения стимула.

**Различают:** *И. личный, коллективный, общественный; моральный и материальный.*

**Кадры** — основной (штатный) состав квалифицированных работников учреждений, организаций, предприятий, объединений и т.д.

**Кадровая политика** — 1) целостная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы кадровой работы и имеющая целью создание сплоченного, ответственного и высокопроизводительного персонала, способного адекватно реагировать на меняющиеся требования рынка с учетом горизонта прогнозирования; 2) механизм разработки и реализации — специально разработанные технологии и методы подбора и продвижения кадров, прогнозирование потребности в них, развития и оценки персонала.

**Категория персонала** — группы персонала, выполняющие на предприятии (в организации) функции определенного рода. Как правило, выделяются следующие категории персонала: рабочие, служащие, специалисты, руководители.

**Карьера** — субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. В широком смысле К. — общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). К. характеризуется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности. В узком смысле понятие К. связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности.

**Качество жизни** — полнота удовлетворения всего комплекса потребностей людей. Включает оценку уровня жизни, а также качественную (не измеряемую) характеристику условий жизни: качественную сторону питания (вкусовые качества, соответствие индивидуальному здоровью и др.), жилища (удобства планировки и благоустройство населенных пунктов), культурного уровня населения (качество учебы, степень овладения научными знаниями, художественный и нравственный уровень средств культуры и др.), условий труда (соответствие его личным склонностям и индивидуальным способностям людей, творческий характер, моральное удовлетворение, трудовой микроклимат и др.), условий отдыха (их самочувствие в процессе отдыха и после него и др.), социально-бытовой обстановки (уверенность в завтрашнем дне, комплекс прав и свобод и др.)- В сферу качества жизни включаются семейные, профессиональные и общественно-политические отношения, которые не рассматриваются при характеристике уровня жизни. Наконец, качество жизни включает самооценку людьми условий их жизни, а она не всегда совпадает с измеряемыми показателями их уровня жизни.

**Качество труда** — сложность, условия и значимость труда для экономики.

**Квалификация** — набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыт.

**Конвенции МОТ** — международные трудовые нормы, разрабатываемые и принимаемые МОТ и подлежащие ратификации, после чего они становятся обязательными для исполнения.

**Коэффициент брачности** — отношение числа заключенных браков на определенной территории за некоторый период времени к средней численности населения этой территории.

**Коэффициент детской и младенческой смертности** — мера смертности детей в возрасте до одного года. Уровень младенческой смертности существенно выше смертности в следующих возрастных группах. Этот показатель считается одним



из наиболее точных общих показателей уровня здравоохранения и социально-экономического развития той или иной страны.

**Коэффициент естественного прироста населения** — отношение естественного прироста населения к среднему населению за определенный период времени или разность между коэффициентом рождаемости и коэффициентом смертности. Он может быть положительным, отрицательным или равным нулю. Обычно выражается в промилле (‰).

**Коэффициент разводимости** — отношение числа разводов за данный период к средней численности населения за этот же период. Зависит от возрастной и брачной структуры населения.

**Коэффициент рождаемости** — отношение числа живорожденных детей к соответствующей численности населения. Классифицируется на общие, специальные (по полу) и частные (возрастные) коэффициенты.

**Коэффициент смертности** — отношение числа умерших к соответствующей средней численности населения.

**Малообеспеченное население** — в основе его определения лежит минимальный потребительский бюджет, показатель состава и структуры потребления материальных благ и услуг, обеспечивающий удовлетворение основных материальных и духовных потребностей людей. В отличие от прожиточного минимума включает более широкий набор услуг, предусматривает меньшие сроки службы непродовольственных товаров, более высокий уровень доходов, организации быта и проведения досуга населения. Население с денежными доходами ниже минимального потребительского бюджета, но выше прожиточного минимума можно считать малообеспеченным.

**Методы управления персоналом предприятия** — способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства. М.у.п. предприятия делятся на три группы: административные, экономические и социально-психологические. Все виды методов органично связаны между собой.

**Международная конференция труда (МКТ)** — высший орган МОТ, созываемый один раз в год. Ее делегатами от каждой страны-члена являются: два человека от правительства и по одному от представителей трудящихся и предпринимателей. Решает основные вопросы работы Организации, утверждает программу работы и бюджет, один раз в три года избирает Административный совет.

**Международная организация труда (МОТ)** — специализированное агентство Организации Объединенных Наций, созданное в 1919 г. в соответствии с Версальским мирным договором в целях обеспечения прочного мира через социальную справедливость. МОТ разрабатывает международные стандарты труда, реализует программу оказания технической помощи развивающимся странам, стремится снизить безработицу в рамках Всемирной программы занятости. Финансируется МОТ за счет взносов стран-членов. Штаб-квартира МОТ — Международное бюро труда — находится в Женеве (см. декларации МОТ, конвенции МОТ, рекомендации МОТ).

**Международное бюро труда (МБТ)** — секретариат Организации, ее штатный аппарат, который проводит в жизнь все решения МКТ и Административного совета. Комплектуется высококвалифицированными специалистами из многих стран, в том числе женщинами, находится в Женеве.

**Методы управления трудом** — принципиальные способы оказания управленческих воздействий на социально-трудовые процессы и их участников.

**Миграция населения** — процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой навсегда или на более или менее длительное время места жительства.

**Минимальные государственные социальные стандарты** — предельные значения выплат, льгот и услуг населению, подлежащие поддержанию за счет государства.

**Мотив** — побуждение к действию, в основе которого может быть интерес (вознаграждение, премия и т.п.) (см. интерес), административное решение

(приказ, распоряжение и т.д.) или иная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и прочее).

**Народонаселение** — население, совокупность людей, проживающих одновременно на какой-либо территории.

**Неоклассический синтез** — использование полезных схем (подходов) кейнсианской, монетаристской и других теорий для анализа макроэкономики.

**Обеспеченное население** — в основе его определения лежит бюджет высокого достатка, показатель состава и структуры потребления материальных благ и услуг, обеспечивающий полное удовлетворение обоснованных физиологических, духовных и социальных потребностей человека. В отличие от прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета сформирован по принципам рационального питания, обеспечения непродовольственными товарами и услугами и обеспечен соответствующими денежными доходами.

Население с денежными доходами выше бюджета высокого достатка можно отнести к обеспеченному населению. Иногда к обеспеченным слоям относят все население с денежными доходами выше минимального потребительского бюджета.

**Общие коэффициенты движения населения** — (рождаемости, смертности, брачности, разводимости) — отношение соответствующего числа родившихся, умерших, зарегистрированных браков и разводов в течение календарного года к среднегодовой численности наличного населения. Используются для оценки текущих изменений в развитии населения в целом.

**Обязательное (по закону) социальное страхование** — один из базовых институтов социальной защиты, построенный на принципах солидарной взаимопомощи и само ответственности трудозанятого населения и работодателей, и имеющий целью компенсацию социальных рисков утраты заработков или значительных дополнительных расходов вследствие утраты места работы, болезни, несчастного случая, утраты трудоспособности в связи со старостью, а

также получение гражданами медицинской и реабилитационной помощи, санаторно-курортного лечения.

Социальное страхование выполняет функцию воспроизводства рабочей силы в ситуациях наступления социальных рисков.

**Оклады** (руководителей, специалистов, государственных служащих и т.д.) — ежемесячные размеры заработной платы, устанавливаемые в зависимости от занимаемой должности, квалификации, особенностей отрасли, результативности труда и деловых качеств работников.

**Организация управления персоналом** — структура системы работы с персоналом на фирме, включающая два основных компонента: собственно отдел (ы) персонала и руководителей сотрудников в иерархической системе фирмы.

**Персонал** — категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (аппарату, отделу, службе, лаборатории, кафедре и т.д.) или к профессии (управленческий, административный, инженерный, технический персонал и т.д.) (см. методы управления персоналом предприятия, развитие персонала, организация управления персоналом).

**Повременная форма оплаты труда** — форма оплаты труда, которая предполагает, что заработок работнику начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (окладом), исходя из присвоенного ему квалификационного разряда и отработанного времени.

**Повышение квалификации работников** — форма профессионального обучения, направленная на последовательное совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии.

**Посредник** — выборное лицо, которому субъекты спорных отношений доверяют рассмотрение сути конфликта и его разрешение путем попытки согласования их интересов.

**Потребность** — объективное стремление к потреблению каких-либо материальных или духовных благ для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом.

Формой реализации П. является интерес (см. интерес). Различают первичные (физиологические) и вторичные потребности (вырабатываются в ходе познания и приобретения опыта).

Одну из самых известных классификаций первичных и вторичных потребностей дал А.Маслоу: базовые потребности (пища, тепло, убежище и т.д.); потребности безопасности (защита, порядок); социальные потребности (причастность к какой-либо социальной группе); потребности в уважении (достижение признания, одобрения); потребности в самореализации (реализация способностей, понимание).

**Предприятия с иностранным капиталом** — предприятия с прямыми иностранными инвестициями, на которых иностранные владельцы или совладельцы осуществляют кадровую политику и контроль за деятельностью таких предприятий. В этом случае к предприятиям с иностранным капиталом не относятся предприятия со всеми остальными видами иностранных инвестиций.

**Премия** — элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей в работе, к наиболее эффективному решению стоящих перед ними задач,

**Принципы организации заработной платы** — объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

**Прожиточный минимум** — показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и его жизнедеятельности, обеспеченный ресурсами (средствами гос.бюджета и производством товаров и услуг) на период кризисного состояния экономики. Величина прожиточного минимума представляет собой стоимостную оценку прожиточного минимума: натурального набора продуктов питания, учитывающего диетологические ограничения и обеспечивающего минимально необходимое количество калорий, непродовольственных товаров и услуг, налоги, а также обязательные платежи.

**Производительность труда** — это показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда. Различают: *индивидуальную, отраслевую, общественную и предельную производительность труда.*

**Простое воспроизводство населения** — возобновление населения в неизменных масштабах.

**Профессионально-квалификационная структура работников** — содержательная пооперационная характеристика трудовой деятельности по конкретной профессии с выделением квалификационных требований, обеспечивающих успешное выполнение работ.

**Рабочая сила** — физические и духовные способности, которыми обладает человек, и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг. Различают неквалифицированную и квалифицированную рабочую силу.

**Расширенное воспроизводство населения** — возобновление населения во все увеличивающихся масштабах.

**Развитие персонала** — обучение и повышение квалификации персонала. Его целью является обеспечить фирме поддержание и улучшение потенциала, которым должен обладать ее персонал, чтобы справляться с текущими и будущими рабочими задачами, и в соответствии с этим найти оптимальную форму удовлетворения стремлений сотрудников, связанных с самореализацией и карьерой.

**Реально располагаемые доходы** — номинальные личные доходы за вычетом налогов, отнесенные к уровню цен на потребительские товары и услуги.

**Рекомендации МОТ** — международные трудовые нормы, не подлежащие ратификации и ориентирующие страны на совершенствование законодательства в той или иной области. Обычно раскрывают проблему более подробно, чем конвенции.

**Родственные профессии** — профессии, характеризующие общностью знаний, умений, навыков и трудовых операций по видам выполняемых работ.

**Рынок труда** — динамическая система, в которой взаимодействуют субъекты собственности на средства производства и наемные работники, формируя объем, структуру и соотношения спроса и предложения на рабочую силу.

## С

**Сдельная форма оплаты труда** — форма оплаты, при которой заработок работнику начисляется за каждую единицу произведенной продукции или выполненного объема работы по сдельным расценкам, рассчитываемым, исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данного вида работ, и установленной нормы выработки (времени).

**Социальная политика** — раздел общегосударственной политики, связанный с условиями жизни человека, различных социальных групп, населения в целом и имеющий в виду меры по учету потребностей и положения различных социальных слоев общества.

**Социальная помощь** — меры по временной адресной поддержке лиц, находящихся в трудной жизненной ситуации (бедность, недееспособность, социальные и стихийные бедствия, сиротство и т.п.) при условии контроля над величиной личных доходов.

**Социальная рыночная экономика** — экономика, одним из важнейших критериев которой является (при прочих равных условиях) приоритет социальной защиты, социальной справедливости над экономической эффективностью, который отдается ради социального спокойствия в обществе и обеспечивается прежде всего в процессе государственного регулирования экономики.

**Социальное обеспечение** — содержание нетрудоспособных за счет государственного бюджета в установленных законом случаях, видах и размерах. Социальное обеспечение связано с удовлетворением потребностей людей в случаях утраты доходов при наступлении социальных рисков (временной

нетрудоспособности, временной незанятости, инвалидности; утраты трудоспособности по возрасту и др.), а также в трудных жизненных ситуациях (бедности, болезни, одиночества и др.)- Осуществляется в рамках социального страхования и адресной социальной поддержки. Включает денежные выплаты, натуральную помощь и услуги системы социальных служб.

**Социальное партнерство** — способ регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей посредством заключения коллективных договоров и соглашений.

**Социальное страхование** — система возмещения работающим и членам их семей утраченного заработка при наступлении определенных законом событий (старость, болезнь, родительство, безработица и т.п.) за счет аккумулирования и перераспределения целевых взносов с заработной платы, коллективной и индивидуальной.

**Страхование** — особый вид экономической деятельности, связанный с перераспределением риска нанесения ущерба имущественным интересам среди участников страхования (страхователей) при различных неблагоприятных явлениях, а также направленный на оказание помощи гражданам и(или) их семьям при наступлении определенных событий в их жизни (травмы, болезни, смертность, старость, инвалидность и т.д.). Страхование осуществляется специализированными организациями (страховщиками), обеспечивающими аккумуляцию страховых взносов, образование страховых резервов и осуществление страховых выплат при нанесении ущерба имущественным интересам застрахованным.

**Страховой тариф (тариф страховых взносов в ПФР)** — величина страхового взноса, выраженная в процентах по отношению к выплатам, начисленным в пользу застрахованных лиц по всем основаниям, либо по отношению к чистым доходам физических лиц, занимающихся индивидуальной предпринимательской деятельностью.



Рассчитывается, исходя из потребности в средствах на выплату трудовых пенсий, включающих пенсии по старости, инвалидности, по случаю потери кормильца и за выслугу лет.

**Стимул** — побуждение к действию, причиной которого является интерес (см. интерес) как форма реализации потребностей (см. потребность).

**Суженное** воспроизводство населения — возобновление населения во все уменьшающихся масштабах.

**Суммарный коэффициент рождаемости** — среднее число детей, которое рождает женщина на протяжении всей жизни.

**Тарифная система** — совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется регулирование уровня заработной платы рабочих и служащих в зависимости от количественных и качественных параметров трудового процесса (сложности работ и квалификации работников, условий труда и его интенсивности, значимости сфер приложения труда, природно-климатических условий труда и проживания работников).

**Тарифная ставка** — норма оплаты, устанавливаемая на единицу времени, исходя из сложности (тарифного разряда) данной работы, данного вида труда.

**Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по общеотраслевым должностям служащих** — нормативные документы, обеспечивающие рациональное разделение труда, правильный подбор, расстановку и использование кадров, единство в определении должностных обязанностей рабочих и служащих и предъявляемых к ним квалификационных требований. Тарифно-квалификационные характеристики служат основой при разработке должностных инструкций по соответствующим должностям служащих, а также дифференциации в уровне оплаты труда этих работников на основе ЕТС.

**Тарифный коэффициент** — коэффициент, показывающий во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки 1 разряда.

**Тарифный разряд** — показатель степени сложности работы, выполняемой рабочим, уровня его квалификации.

**Типы управления трудом** — обобщенные качественные особенные разновидности управления трудом, характер которых соответствует характеру управления в обществе, то есть в конечном счете — характеру общественного строя.

**Трипартизм** — взаимоотношения между работниками (профсоюзами, их объединениями, ассоциациями), работодателями (их объединениями, ассоциациями) и правительством с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах.

**Труд** — процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

**Труд по самообслуживанию** — деятельность ради непосредственного удовлетворения человеком собственных потребностей и потребностей членов своей семьи.

**Труд семейный** — часть труда по самообслуживанию.

**Трудовой конфликт (индивидуальный или коллективный)** — состояние отношений между работодателем и работником (работниками), свидетельствующее о разногласиях между ними по вопросам действующих коллективных договоров или индивидуального контракта.

**Трудовой потенциал** — совокупность различных качеств, определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства. Качества связаны:

— со способностью и склонностью работника к труду, состоянием здоровья, выносливостью, типом нервной системы, т.е. всем тем, что отражает физический и психологический потенциал;

— с объемом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определенной квалификации;

— с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, идейной убежденности, интересов и потребностей.

**Трудоемкость** — величина затрат труда на единицу произведенной продукции.

**Управление** — совокупность действий, выбранных на основании определенной информации, и направленных на поддержание и улучшение функционирования объекта в соответствии с имеющейся программой (алгоритмом) или целью функционирования.

**Управление персоналом** — система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека как в интересах самого работника, так и организации в целом.

**Управление персоналом организации** — как целенаправленная деятельность руководителей и работников подразделений системы У.п.о. включает разработку стратегии кадровой политики, концепцию, принципы и методы управления персоналом на предприятии. У.п.о. заключается: в формировании системы управления предприятием в целом и системы управления персоналом; планировании кадровой работы, разработке оперативного плана кадровой работы на предприятии; проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности предприятия в персонале; учете и нормировании численности персонала предприятия.

**Управление трудом** — управление социально-трудовой сферой, то есть той сферой социально-экономических процессов и отношений, в которой доминируют отношения по поводу труда (по поводу общественных и производственных условий труда, по поводу его осуществления, организации, оплаты, дисциплины, по поводу трудовой этики, складывания и функционирования трудовых общностей и т.п.) (см. типы управления трудом, уровни управления трудом, формы управления трудом).

**Уровень безработицы** — отношение числа безработных к численности экономически активного населения, выраженное в процентах.

**Уровни управления трудом** — структура распределения компетенций в решении тех или иных социально-трудовых вопросов.

**Уровень жизни** — уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т.д.). Характеризует потребление населения в сравнении с научно-обоснованными нормами или с достигнутым в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

**Условия труда** — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

**Формы и системы заработной платы** — элемент ее организации, посредством которого осуществляется связь оплаты с количественными и качественными результатами труда (*см.* повременная форма оплаты труда, сдельная форма оплаты труда).

**Формы управления трудом** — конкретные практические проявления природы субъектов и объектов этого процесса, характера их взаимоотношений.

**Эластичность соотношения цен и заработной платы** - одно из важных положений классической экономической теории, согласно которой конкуренция между продавцами ведет к снижению цен, что требует уменьшения издержек, в том числе за счет сокращения заработной платы. Конкуренция между наемными работниками вынуждает их с этим соглашаться. Так устанавливается эластичное соотношение цен и заработка.

**Эффективный спрос** - главный фактор по Д.Кейнсу, определяющий занятость. Он считал что объем затрат труда, на которые предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов общества на потребление и новые инвестиции, что и составляет эффективный спрос.

### Литература:

- 1) Большой энциклопедический словарь. [Электронный ресурс]. – URL:  
<http://dic.academic.ru/contents.nsf/enc3p/>
- 2) Википедия – свободная энциклопедия. [Электронный ресурс]. – URL:  
<http://ru.wikipedia.org/wiki>
- 3) Толковый словарь русского языка. [Электронный ресурс]. – URL:  
<http://www.vedu.ru/expdic/>