**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

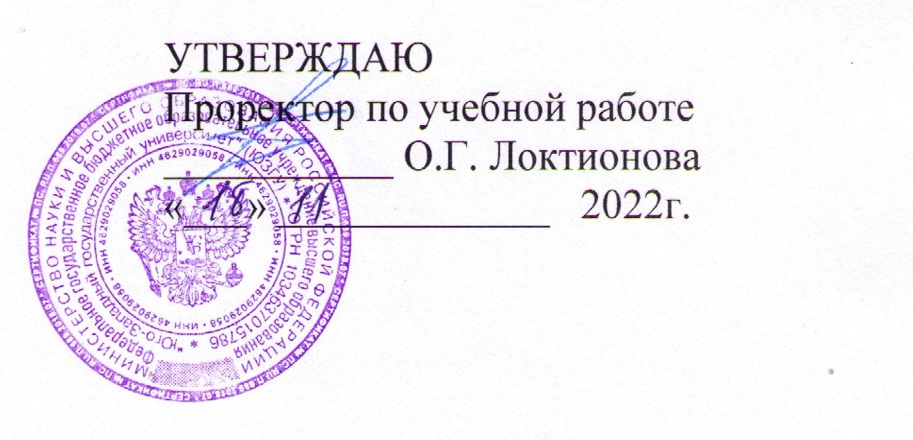
Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Юго-Западный государственный университет»

(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита



**УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

Методические указания по проведению практических занятий для студентов направления подготовки

38.04.03«Управление персоналом»

Курск 2022

УДК 331

Составитель: С.В. Мамонтова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент *Ю.С. Положенцева*

**Управление трудовыми ресурсами**: методические рекомендации по проведению практических занятий для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: С.В. Мамонтова. - Курск, 2022.- 101 с.: Библиогр.: 101.

Методические рекомендации содержат перечень тем в соответствии рабочей программы и включают: вопросы для контрольного опроса, ситуационные и практико-ориентированные задачи, тесты, рефераты, список рекомендуемой литературы.

Предназначены для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать . Формат 60х84 /16.

Усл. печ. л. . Уч.-изд. л. . Тираж 100 экз.

Заказ. Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.

305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94

**СОДЕРЖАНИЕ**

Стр.

Общие указания по изучению дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» 4

Тема 1 Трудовые ресурсы и трудовой потенциалобщества 11

Тема 2 Воспроизводство трудовых ресурсов 19

Тема 3 Трудовые ресурсы на рынке труда 25

Тема 4Занятость населения 34

Тема 5Безработица 41

Тема 6Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами 46

Тема 7Миграция 52

Тема 8 Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений 55

Порядок начисления баллов в рамках БРС 61

Тестовые задания 64

Перечень тем рефератов 97

Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 100

**ОБЩИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ «УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ»**

**Цель дисциплины**

Сформировать у будущего специалиста целостный системный подход к пониманию целостного представления о сущности трудовых ресурсов и рынка труда как социально-экономического явления, о формах и методах государственного регулирования и управления рынком труда и занятостью населения.

**Задачи дисциплины**

- изучение теоретических подходов управления трудовыми ресурсами;

- овладение методикой государственного регулирования рынка труда и механизмом ее реализации;

- обеспечение комплексного подхода к экономическим, психофизиологическим и социальным проблемам занятости, безработицы и миграции;

- рассмотрение путей повышения экономической эффективности использования трудовых ресурсов:

- выявление направлений воздействия различных факторов, оказывающих влияние на государственную политику в области занятости;

- формирование представления о трудовых отношениях, их развитии и оптимизации с учетом современных требований теории и практики, специфики социально-экономического развития России, а также передового отечественного и зарубежного опыта.

*Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины*

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» являются лекции и семинарские (практические) занятия. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Изучение наиболее важных тем или разделов дисциплины завершают практические занятия, которые обеспечивают контроль подготовленности студента; закрепление учебного материала; приобретение опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическому занятию предшествует самостоятельная работа студента, связанная с освоением материала, полученного на лекциях, и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем или по его заданию студенты готовят рефераты по отдельным темам дисциплины, выступают на занятиях с докладами. Основу докладов составляет, как правило, содержание подготовленных студентами рефератов.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам тестирования, собеседования, защиты отчетов по практическим работам, а также по результатам докладов.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, отработку студентами пропущенных лекций, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному освоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины «Управление трудовыми ресурсами» с целью освоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Управление трудовыми ресурсами»: - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*Кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

– помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

–удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

Таблица – Результаты обучения по дисциплине

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Планируемые результаты освоения  основной профессиональной  образовательной программы  (компетенции, закрепленные  за дисциплиной) | | Код и наименование  индикатора  достижения  компетенции,  закрепленного  за дисциплиной | Планируемые результаты  обучения по дисциплине,  соотнесенные с индикаторами достижения компетенций |
| код  компетенции | код  компетенции |
| ПК-5 | Способен проводить исследования рынка труда, систему занятости, безработицы, процессов миграции на региональном и отраслевом уровнях | ПК 5.1 Даёт оценку процессам воспроизводства трудовых ресурсов на региональном и отраслевом уровнях | **Знать:** понятие трудовые ресурсы их роль в обществе, расчёт показателей характеризующих процесс воспроизводства ТР.  **Уметь:** анализировать состав и структуру трудовых ресурсов; объяснять изменения, протекающие в структуре трудовых ресурсов.  **Владеть (или Иметь опыт деятельности):** навыками анализа, обобщения статистической информации и методикой расчета оценки в системе управления трудовыми ресурсами. |
| ПК -5.2 Анализирует тенденции занятости, безработицы и миграционных процессов | **Знать:** основные принципы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации», основные направления государственной политики.  **Уметь:** выявлять и правильно интерпретировать происходящие изменения в динамике рынка труда (спрос и предложение рынка труда, текучесть кадров) .  **Владеть (или Иметь опыт деятельности):** способами расчёта показателей, характеризующих количественный уровень занятости, безработицы для проведение комплексного анализа потребности в трудовых  ресурсах с учетом внешних и внутренних  факторов. |
| ПК -5.3  Исследует государственную политику в сфере управления трудовыми ресурсами и системе социально-трудовых отношений | **Знать:** основные направления и методы формирования эффективной государственной политики занятости, составление трудового договора, регулирования оплаты труда, найма, использования и увольнения рабочей силы, требования, характеризующие условия труда и отдыха не противоречащие ТЗ.  **Уметь:** анализировать и проводить исследование макроэкономических  показателей рынка труда, включая качество трудовой жизни.  **Владеть (**или **Иметь опыт деятельности):**  навыками разработки и реализации мероприятий по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников, взаимодействуя со службами занятости. |

**ТЕМА 1: Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Понятие и значение трудовых ресурсов.

2. Трудовые ресурсы – основной фактор развития общественного производства.

3. Структура трудовых ресурсов.

4. Количественная и качественная характеристика трудовых ресурсов, её анализ.

5. Методика расчёта состава и структуры трудовых ресурсов. 6. Рабочая сила и трудовой потенциал общества: отличительные черты, краткая характеристика трудового потенциала.

7. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) – сущность, показатели его характеризующие.

***Задание 1:*** Определить уровень профессионализма трудовых ресурсов**.**

Таблица – Структура трудовых ресурсов по образованию

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 20\_\_ г. | | | 20\_\_ г. | | |
| Всего | Мужчин | Женщин | Всего | Мужчин | Женщин |
| Занятые в экономике – всего, % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| В том числе имеют образование:  высшее профессиональное |  |  |  |  |  |  |
| неполное высшее профессиональное |  |  |  |  |  |  |
| среднее профессиональное |  |  |  |  |  |  |
| начальное профессиональное |  |  |  |  |  |  |
| среднее (полное) общее |  |  |  |  |  |  |
| основное общее |  |  |  |  |  |  |
| начальное общее, не имеют начального общего |  |  |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 2:***  Выполнить аналитическую научно-исследовательскую работу по темам: анализ трудовых ресурсов по регионам РФ; анализ взаимодействия Минтруда, ПФ, ФОМС, ФСС по формированию и использованию трудовых ресурсов (по выбору обучающихся).

***Задание 3:***  Определите статус каждого из лиц, поставив знак «+» в соответствующую графу.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Состояние работников по отношению к занятости | | Относится к категории | | | |
| Экономически активного населения (рабочая сила) | Экономически неактивного населения | Население, не входящее в состав трудовых ресурсов | Безработных |
| 1.Работник, уволенный по собственному желанию |  |  |  |  |
| 2.Работник, переведенный на режим неполного  рабочего времени |  |  |  |  |
| 3.Работник, который по состоянию здоровья больше  не может работать |  |  |  |  |
| Работник, уволенный с предприятия, который в течение длительного времени не мог найти работу и решил прекратить ее поиск |  |  |  |  |
| Студент дневного отделения учебного заведения |  |  |  |  |
| Слесарь - учащийся вечернего учебного заведения |  |  |  |  |
| Индивидуальный предприниматель (открыл собственное дело) |  |  |  |  |
| Школьник, оказывающий помощь родителям на семейном предприятии |  |  |  |  |
| Домашняя хозяйка, занимающаяся только своей семьей и домом |  |  |  |  |
| Работник, находящийся в очередном отпуске |  |  |  |  |
| Неработающая жена, помогающая мужу на семейном предприятии |  |  |  |  |
| Служащий Вооруженных сил |  |  |  |  |
| Работник, получивший инвалидность на производстве |  |  |  |  |
| Домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря |  |  |  |  |
| Пенсионер, ищущий работу |  |  |  |  |
| Работник предприятия, ищущий работу для дополнительного заработка |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 4:***  ***Тестовое***:

1. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:

а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;

б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;

в) дифференциация демографической политики;

г) правильно а и б;

д) правильно все.

2. Экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а так же все вакантные рабочие места во всех секторах экономики – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_рынок труда.

*3.* Установить последовательность формирование трудовых ресурсов:

а) отбор;

б) набор;

в) определение заработной платы;

г) планирование.

4. Установите соответствия определений:

1.Трудовой потенциал.

2. Трудовой потенциал человека.

3. Трудовой потенциал общества.

4. Трудовой потенциал организации.

5. Кадровый потенциал организации.

6.Трудовой потенциал работника.

а) совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества.

б) обобщающая характеристика меры и качества совокупной способности к труду ТР, их динамики как непрерывный, развивающийся, многоплановый процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

в) совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава предприятия на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом.

г) это часть его индивидуального, человеческого потенциала, более широкого и всестороннего, на который оказывают влияние следующие факторы: природные способности, воспитание, окружающая среда и др.

д) возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив предприятия при данном уровне НТП.

е) совокупность количественных и качественных характеристик работника, определяющих возможности на основе изучения его трудового потенциала (характеристики: возраст, здоровье, уровень профессионализма, способность к непрерывному профессиональному росту, непрерывному образованию, отношение к труду, знание, опыт, навыки, стаж, специальность, семейное положение и др.).

5. Управление человеческими ресурсами – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Индекс развития человеческого потенциала – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7.Индекс терпения горожан — это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8. Численность экономически неактивного населения включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников;

г) лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

д) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода;

е) все ответы правильны кроме в и д;

ж) все ответы правильны.

9. Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества:

а) общая численность населения страны, фонд рабочего времени общества;

б) численность трудоспособного населения, фонд рабочего времени общества;

в) численность безработных в стране;

г) численность экономически активного населения.

10. Определите, какие из перечисленных ниже категорий граждан не включаются в состав совокупной рабочей силы:

а) лица свободных профессий, работающих за гонора;

б) студенты дневной формы обучения, проходящих практику на производстве и получающие заработную плату;

в) домохозяйки в трудоспособном возрасте;

г) пенсионеры по возрасту, выполняющие работы на условиях договора подряда;

д) безработные, проходящие профподготовку по направлению службы занятости;

е) трудовые мигранты, прибывшие из других стран;

ж) инвалиды в трудоспособном возрасте.

**Рекомендуемая литература:**

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами: учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова ; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

5. Данилина, Е. И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е. И. Данилина, Д. В. Горелов, Я. И. Маликова. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 208 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

6. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 2: Воспроизводство трудовых ресурсов.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Воспроизводство населения – сущность, составляющие элементы, типы воспроизводства и их характеристика.

2. Влияние миграционных потоков на численность и состав населения.

3. Воспроизводство трудовых ресурсов её типы.

4. Фазы воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение и перераспределение, использование трудовых ресурсов.

***Задание 1:***  Рассмотреть и изобразить на рисунке динамику образовательной структуры занятого населения Курской области в 20\_ – 20\_гг.

Динамика должна отражать следующие группы трудовых ресурсов:

1. имеющих высшее профессиональное образование;

2. неполное высшее образование;

3. среднее профессиональное;

4. среднее специальное;

5. среднее (полное) общее;

6. основное общее.

***Задание 2.*** Проанализировать численность ЭАН, используя статистический сборник « Труд и занятость в России».

Таблица – Численность ЭАН

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_\_г. | |
| тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % |
| Экономически активное население – всего: |  |  |  |  |  |  |
| В том числе:  занятые в экономике |  |  |  |  |  |  |
| безработные |  |  |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 3:*** Дать оценку изменения численности населения относительно границ трудоспособного возраста, используя статистический сборник «Труд и занятость в России».

Таблица – Изменение возрастной структуры численности населения

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_\_г. | |
| тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % |
| Численность постоянного населения области |  |  |  |  |  |  |
| в том числе:  моложе трудоспособного возраста |  |  |  |  |  |  |
| в трудоспособном возрасте |  |  |  |  |  |  |
| старше трудоспособного возраста |  |  |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 4.*** Рассмотреть и охарактеризовать структуру трудовых ресурсов по возрасту, используя статистический сборник «Труд и занятость в России».

Таблица – Возрастная структура трудовых ресурсов

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категории населения | Всего | Мужчины | Женщины |
| Занятые в экономике – всего, % | 100 | 100 | 100 |
| В том числе в возрасте, лет:  до 20 |  |  |  |
| 20-24 |  |  |  |
| 25-29 |  |  |  |
| 30-34 |  |  |  |
| 35-39 |  |  |  |
| 40-44 |  |  |  |
| 45-49 |  |  |  |
| 50-54 |  |  |  |
| 55-59 |  |  |  |
| 60-72 |  |  |  |
| Средний возраст занятых в экономике, лет |  |  |  |

Выводы:

***Задание 5.*** Дать оценку изменения численности населения относительно уровнем рождаемости и смертности, на уровне национальных и региональных данных, статистический сборник «Труд и занятость в России» и региональный сборник, определить уровень воспроизводства населения.

Таблица – Структура численности населения России

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_\_г. | |
| тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % |
| Численность постоянного населения страны, всего |  |  |  |  |  |  |
| в том числе:  родившихся |  |  |  |  |  |  |
| умерших |  |  |  |  |  |  |

Выводы:

Таблица – Структура численности населения Курской области

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_г. | | 20\_\_\_\_г. | |
| тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % | тыс. чел. | уд. вес, % |
| Численность постоянного населения страны, всего |  |  |  |  |  |  |
| в том числе:  родившихся |  |  |  |  |  |  |
| умерших |  |  |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 6.***  ***Тестовое:***

1. Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

2. Каков главный источник пополнения трудовых ресурсов в экономике России?

а) пенсионеры, сохранившие трудоспособность;

б) молодежь, входящая в рабочий возраст;

в) мигранты;

г) высвобождающиеся работники.

3. Каков приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики?

а) переподготовка;

б) первоначальная подготовка;

в) обучение вторым и смежным профессиям;

г) повышение квалификации;

д) получение высшего профессионального образования.

4.Воспроизводство трудовых ресурсов - это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

5. Задание на установление правильной последовательности типа воспроизводства трудовых ресурсов (запишите через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) воспроизводство трудовых ресурсов общественного производства;

б) воспроизводство трудовых ресурсов предприятия;

в) воспроизводство трудовых ресурсов региона;

г) воспроизводство трудовых ресурсов страны.

6. Установите соответствие понятиям по типам воспроизводства трудовых ресурсов:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Традиционное воспроизводства - это | а) смертность превышает рождаемость. |
| 2) Интенсивное воспроизводства - это | б) число рождённых превышает число смертей. |
| 3) Расширенное воспроизводство - это | *в)* характеризуется снижением уровня смертности, невысоким уровнем рождаемости, что приводит к росту доли пожилого населения и росту средней продолжительности жизни. |
| 4)Простое воспроизводство - это | г) характеризуется высоким уровнем рождаемости и смертности, темпы роста населения и преобладание в нём молодых людей невысокий. |
| 5) Суженное воспроизводство - это | д) число рождённых равно числу смертей. |

7. Социальное движение населения – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8. Воспроизводство индивидуальной рабочей силы – это \_\_\_.

**Рекомендуемая литература:**

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 3: Трудовые ресурсы на рынке труда.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Теории рынка труда, характеристика основных и их последователи.

2. Рынок труда: понятие, элементы.

3. Рынок труда как система и его функции.

4. Механизм функционирования рынка труда.

5. Классификация рынков труда.

6. Прогнозирование рынка труда.

7. Структура прогноза рынка труда.

8. Национальные модели рынка труда их характеристика.

***Задание 1.*** Провести исследование на тему: ***«***Принципиальное отличие рынка труда от рынков других ресурсов».

***Задание 2.*** На основе статистических данных по России, выделить факторы, оказывающие влияние на динамику спроса на труд и предложения труда, провести статистическую оценку степени влияния этих факторов.

***Задание 3.* Тестовое:**

1. Часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования:

а) вторичный рынок труда;

б) внутренний рынок труда;

в) скрытый рынок труда;

г) неофициальный рынок труда.

2. При построении неоклассической модели рынка труда используются следующие постулаты:

а) на рынке благ существует совершенная конкуренция;

б) функция спроса на труд зависит от вида производственной функции и величины эффективного спроса;

в) предельная производительность труда равна ставке реальной заработной платы;

г) номинальная ставка заработной платы неэластична в сторону снижения.

3. В кейнсианской модели рынка в отличие от неоклассической:

а) объем спроса на труд может быть увеличен при уменьшении ставки реальной заработной платы;

б) объем спроса на труд может быть увеличен за счет роста объема государственных закупок товаров и услуг;

в) предложение труда зависит от номинальной ставки заработной платы;

г) при снижении уровня цен предложение труда увеличивается.

4. На рынке труда устанавливается равновесие, когда:

а) величина спроса на труд равна количеству занятых в экономике;

б) величина предложения труда равна количеству работающих;

в) предельный продукт труда равен цене спроса на труд;

г) предельный продукт труда равен цене предложения труда;

д) денежная оценка предельного продукта труда равна номинальной ставке заработной платы

5. Предельный продукт фактора производства в денежном выражении:

а) представляет собой продажную цену последней единицы продукта;

б) равен изменению общего размера выручки при использовании дополнительной единицы фактора производства;

в) равен изменению объема производства при использовании дополнительной единицы производственного фактора;

г) невозможно определить в условиях совершенной конкуренции;

д) невозможно определить в условиях несовершенной конкуренции.

6. Кривая рыночного предложения труда всегда имеет положительный наклон:

а) положительный наклон,

б) отрицательный наклон,

в) наклон зависит от ситуации на рынке труда.

7. В условиях полной занятости правительство увеличивает свои расходы без роста налоговых поступлений. Это приведет к:

а) сокращению национального долга;

б) росту процентных ставок;

в) росту безработицы;

г) депрессии.

8. Что из перечисленного ниже не оказывает влияния на спрос на труд?

а) спрос на конечные продукты;

б) отношение предельного продукта труда к предельным продуктам других ресурсов;

в) технология производства;

г) изменения в номинальной заработной плате, вызванные инфляционными явлениями;

д) все перечисленное оказывает влияние на спрос на труд.

9. Установите соответствие понятиям и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ :

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Открытый рынок труда | а) создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования. |
| 2) Скрытый рынок труда | б) представлен экономически активным населением, ищущим работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также всеми вакантными рабочими местами во всех секторах экономики. |
| 3)Частичный (фрагментарный) | в) характеризуется наличием работников, которые формально заняты в экономике, но в связи с сокращением производства или же изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для деятельности предприятия. |
| 4)Регулируемый рынок труда | г) предполагает ограниченное действие спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда( трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.). |

10. Установите соответствие характеристики теорий рынка труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ :

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Классическая - | а) а) рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремиться к стабильности, самоналаживанию; б) если имеются диспропорции, нарушения рыночного хозяйствования, то они возникают, прежде всего, в результате внешнего вмешательства; в) государственное вмешательство ведёт к нарушению нормального хода хозяйственного развития; г) число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование; д) установление государством минимальной ЗП, сильные позиции профсоюзов, отсутствия информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда; е) для уравновешивания рынка труда целесообразно использовать такие рычаги, как учётная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка. |
| 2) Неоклассическая - | б) : а) в экономике не существует на какого механизма, гарантирующего полную занятость; б) полная занятость, скорее случайна, чем закономерна; в)воздействовать на рынок труда при помощи колебания ставок процента и эластичности соотношения цен и ЗП невозможно; г)цена рабочей силы жёстко фиксирована и практически не меняется в сторону уменьшения; д)цена рабочей силы не является регулятором рынка труда; е)роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда; ж) спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объёмом производства; и) безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной. |
| 3) Марксистская - | в) а) функционирование рынка труда в значительной степени зависит от социальных факторов: право, этика, гос. органы, профсоюзы; б) изменение конъектуры товарного рынка не всегда и не сразу приводит к изменению спроса на труд и его цены; в)внешний и внутренний рынок труда; г) социальная структура рабочей силы является важнейшим фактором сегментации рынка труда, основанной на выделении первичного (привилегированные работники) и вторичного рынка труда;)объяснение причин дискриминации на рынке труда институциональными факторами; е) гибкая занятость. |
| 4) Кеинсианская - | г) а) общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос; б) не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведённой при полной занятости; в)если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включается такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата, в результате чего снижение общих расходов не повлечёт за собой сокращения реального объёма производства, занятости и реальных доходов; г) конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке ЗП может легко найти работу; д) такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность; е) помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной. |
| 5) Институциональная - | д) а)Труд не является товаром и не может быть предметом купли-продажи; б) при найме происходит продажа рабочей силы, т.е. потенциальной способности к труду; в) стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, общественно необходимым для её воспроизводства, т.е. стоимостью средств к существованию работника и членов его семьи; г) стремление к росту прибыли ведёт к снижению расходов на ОТ; д) техническое усовершенствование производства ведёт к снижению спроса на рабочую силу и приводит к избытку населения, незанятую в экономике т.е. безработица; е) безработица (перенаселение) имеет три формы: текучую, скрытую и застойную. |
| 6) Монетаристская - | е) а) с помощью цены труда, или ЗП, регулируется спрос на рабочую силу и его предложение, поддерживается их равновесие; б) цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения; в)безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие; г) причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую ЗП; д) поиск рабочего места- это явление, вызывающее нестабильность рынка труда; е) влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок ЗП, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силы свидетельствует о «несовершенстве» рынка труда. |

11. Организованный рынок труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

12. Трудодефицитная конъектурарынка труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

13. Инфраструктуры рынка труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

14. Трудоизбыточная конъектура рынка труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

15. Поведение продавца на рынке рабочей силы определяется (найдите правильный ответ). Если, с вашей точки зрения, влияние на поведение продавца рабочей силы оказывает влияние нескольких факторов, отметьте их:

а) размером оплаты труда в данной отрасли и в других отраслях;

б) уровнем его доходов, не связанных с оплатой труда;

в) предпочтением больше работать по сравнению с желанием иметь больше свободного времени;

г) социальными аспектами труда, не связанными с его оплатой;

д) уровнем цен на потребительском рынке;

е) числом предложений товара аналогичного качества;

ж) объемом реализованной на потребительском рынке продукции.

**Рекомендуемая литература:**

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 4: Занятость населения.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Занятость: сущность, понятие, управление на предприятии. 2. Регулирование занятости при найме рабочей силы.

3. Управление занятостью в процессе использования рабочей силы.

4. Статус занятости: характеристика основных групп занятых граждан, классификация международной организации труда (МОТ) занятого населения.

5. Формы, виды занятости.

6. Новые формы занятости: заёмная, дистанционная.

7. Социально-экономические характеристики занятости.

8. Показатели, характеризующие эффективность занятости и методика их расчётов.

***Задание 1.*** Рассмотреть и дать оценку структуру занятости по видам экономической деятельности по России, используя сборник «Труд и занятость в России».

Таблица – Структура занятости по видам экономической деятельности

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Тыс. человек | | | В процентах к итогу | | |
| 20\_\_ г. | 20\_\_ г. | 20\_\_г. | 20\_\_ г. | 20\_\_ г. | 20\_\_г. |
| Всего в экономике |  |  |  |  |  |  |
| В том числе по видам экономической деятельности: |  |  |  |  |  |  |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство |  |  |  |  |  |  |
| обрабатывающие производства |  |  |  |  |  |  |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды |  |  |  |  |  |  |
| строительство |  |  |  |  |  |  |
| оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования |  |  |  |  |  |  |
| транспорт и связь |  |  |  |  |  |  |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг |  |  |  |  |  |  |
| государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение |  |  |  |  |  |  |
| образование |  |  |  |  |  |  |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг |  |  |  |  |  |  |
| предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг |  |  |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 2.*** Рассмотреть и дать оценку структуру занятости по видам экономической деятельности, используя статистические данные по Курской области.

Таблица – Структура занятости по видам экономической деятельности по Курской области

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Тыс. человек | | | В процентах к итогу | | |
| 20\_ г. | 20\_ г. | 20\_г. | 20\_ г. | 20\_ г. | 20\_г. |
| Всего в экономике |  |  |  |  |  |  |
| В том числе по видам экономической деятельности: |  |  |  |  |  |  |
| сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство |  |  |  |  |  |  |
| обрабатывающие производства |  |  |  |  |  |  |
| производство и распределение электроэнергии, газа и воды |  |  |  |  |  |  |
| строительство |  |  |  |  |  |  |
| оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования |  |  |  |  |  |  |
| транспорт и связь |  |  |  |  |  |  |
| операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг |  |  |  |  |  |  |
| государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение |  |  |  |  |  |  |
| образование |  |  |  |  |  |  |
| здравоохранение и предоставление социальных услуг |  |  |  |  |  |  |
| предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг |  |  |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 3. Тестовое:***

1. Записать методику расчёта уровня занятости населения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.

3. Категория «занятость» определяется как:

а) социально-экономическое явление;

б) необходимый элемент рыночной экономики;

в) необходимый элемент социальной политики;

г) научное определение качества развития общества

4. Занятость *-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

5. Установить правильную систему показателей характеризующих эффективность занятости (записать через запятую):

а) уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;

б)  пропорции распределения ТР общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности;

в)  профессионально-квалификационная структура работающих;

г) структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства.

6. Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Продуктивная занятость | а) обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использование трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структур, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещение на территории страны. |
| 2)Рациональная занятость | б) способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. |
| 3)Эффективная занятость | в) отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений НТП, роста производительности труда. |

7. Самозанятые работники – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

8. Трансформация рынка труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

9.Заёмная занятость – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

10. Лизинг персонала – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

11. Дистанционная занятость – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

12. Что отражает данный показатель: (Уз2 = Чз / (Чз + Чб)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

***Рекомендуемая литература:***

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 5: Безработица.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Безработица – сложное явление социально трудовой сферы: понятие, значение, причины возникновения.

2. Классификация и структуризация форм безработицы.

3. Показатели, характеризующие безработицу.

4. Поведение безработных на рынке труда: типы и группы безработных.

5. Безработица её экономические и социальные последствия.

***Задание 1. Решение практико – ориентированных задач:***

*Исходные данные и постановка задачи.* Численность занятых в составе экономически активного населения - 85 млн. человек; численность безработных - 15 млн. человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите:а) начальный уровень безработицы; б) численность занятых, количество безработных и уровень безработицы месяц спустя.

***Задание – 2.*** Ниже представлены различные ситуации, связанные с занятостью работника. Необходимо отметить в нижеприведенной таблице знаком «+» по каждой из ситуаций, имеет ли здесь место безработица и если имеет, то, к какому виду она может быть отнесена.

Ситуации:

1. Работник попал под сокращение после реорганизации предприятия и изменения его организационно-правовой формы.

2. Работник уволился с предприятия по собственной инициативе и ищет работу.

3.Работник уволен в связи с сокращением производства.

4. Работник, которому по инициативе администрации предоставлен длительный административный отпуск без оплаты.

5. Работник уволен в связи с закрытием предприятия, не выдержавшего конкурентной борьбы.

6. Работник, по собственной просьбе переведенный на сокращенный режим работы (работа на полставки).

7. Работник, получающий пособие по безработице и не ищущий работу.

8. Работница, уволившаяся с предприятия в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи.

9. Работники, уволенные в период кризиса перепроизводства.

10.Работник, уволившийся в связи с поступлением на учебу в вуз.

Таблица - Исходные данные

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Виды безработицы: | Ситуации | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| |  | | --- | | Фрикционная  Структурная  Скрытая  Циклическая  Институциональная | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| |  | | --- | | Лицо не считается безработным | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Задание 3.*** Ситуация на рынке труда области характеризуется следующими данными***:***

Таблица - Исходные данные

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование показателя | Тысяч чел. |
| Численность населения области: | 500 |
| в том числе экономически активного | 370 |
| Численность граждан, состоящих на учете в службе занятости как ищущие работу: | 3,8 |
| в том числе, имеющих статус безработного | 3,2 |
| |  | | --- | | Численность граждан, не зарегистрированных в службе занятости, а ищущих работу самостоятельно | | 11 |

Рассчитать следующие показатели:

1.Коэффициент безработицы по методике МОТ.

2.Коэффициент безработицы по национальной методике.

***Задание 4.*** Ситуация на национальном рынке труда характеризуется следующими данными: численность экономически активного населения – 74 млн. человек; уровень фактической безработицы составил 7,7 % экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы – 2,7 %; число вакантных рабочих мест – 350 тыс.; 1,9 млн. человек находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 2 млн. человек были переведены на сокращенную рабочую неделю. Постановка задачи. Оценить масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

***Задание 5.*** На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость» проанализировать динамику уровня регистрируемой безработицы в РФ и региональном уровне. Сравнить полученные оценки уровнем безработицы в странах мира и СНГ. Сделать выводы.

***Задание 6****.* На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость» составить «портрет» безработного по следующим характеристикам: пол, возраст, образование, продолжительность безработицы, причина потери работы. Сделать выводы.

***Задание 7. Тестовое:***

1. Признаки, по которым определяются виды безработицы:  
а) экономического и социального характера;   
б) естественного состояния развития общества;  
в) сегментации рынка по границам;  
г) формам определения безработного населения.

2. Безработица *-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*3.* Установить последовательность типов поведения безработных и записать через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

а)  социального иждивенца;

б)  профессиональный;

в)  хозяйственный;

г) инструментальный.

4. Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Маргинальная безработица — это | а) вызывается коньюктурой рынка, предложением части товаропроизводителей в конкурентной борьбе. |
| 2)Экономическая безработица — это | б) порождается самим устройством рынка рабочей силы, факторами влияющими на спрос и предложение рабочей силы. |
| 3)Институциональная безработица — это | в) безработица среди слабо защищённых слоёв населения.х. |

5. Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности, излишней численностью рабочих:

а) явная безработица;

б) скрытая безработица;

в) фрикционная безработица;

г) естественная безработица;

д) структурная безработица;

е) циклическая безработица.

6. Фрикционная безработица – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

7. Как называется закон, если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание объема ВНП составляет 2,5%, и наоборот, каждые 2,5% прироста реального ВНП обусловливают снижение безработицы на 1%.

а) закон Анохина;

б) закон Павлова;

в) закон Оукена;

г) закон Введенского.

***Рекомендуемая литература:***

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 6: Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОС:*

1. Цель государственного регулирования в области управления трудовыми ресурсами.

2. Демографическая политика – основа социально-экономической политики государства.

3. Концепция демографической политики РФ: её задачи и механизм реализации.

4. Политика, проводимая в области профессиональной подготовки трудовых ресурсов.

5. Политика государства на рынке труда и в области занятости населения.

6. Задачи, программы, роль государственной системы управления трудовыми ресурсами.

7. Служба занятости населения (СЗН) в сфере рынка труда, цель её деятельности.

8. Коммерческие (негосударственные) организации занятости населения.

***Задание 1.*** Проанализировать эффективность работы органов государственной службы занятости региона. Сделать выводы.

Таблица – Основные показатели деятельности органов государственной службы занятости региона.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  | | --- | | Наименование показателя | | Ед. измер. | Годы | | | | |
| 20\_\_ | 20\_\_ | 20\_\_ | 20\_\_ | 20\_\_ |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Уровень регистрируемой безработицы | % |  |  |  |  |  |
| Численность безработных, состоящих на учете, на | чел. |  |  |  |  |  |
| конец периода |  |  |  |  |  |  |
| Зарегистрировано безработных в целом за период |  |  |  |  |  |  |
| |  | | --- | | Обратилось за содействием в трудоустройстве | | чел. |  |  |  |  |  |
| Содействие в трудоустройстве граждан на созданные рабочие места и имеющиеся вакансии,  в т.ч. безработных | чел. |  |  |  |  |  |
| |  | | --- | | Уровень трудоустройства: - безработных;  - обратившихся | | % |  |  |  |  |  |
| |  | | --- | | Содействие безработным в организации предпринимательской, ремесленной деятельности, а также деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма в виде предоставления субсидий | | чел. |  |  |  |  |  |
| Организация временной занятости граждан путем направления на оплачиваемые общественные работы | чел. |  |  |  |  |  |
| Стимулирование развития трудовой мобильности граждан в пределах республики на основе предоставления денежных средств и возмещения расходов на переезд безработным и членам их семей, переселяющимся (с их согласия) в другую местность (в том числе в сельскую местность) в целях трудоустройства | семей |  |  |  |  |  |
| Обеспечение временной трудовой занятости молодежи, обучающейся в учреждениях образования, в свободное от учебы время | чел. |  |  |  |  |  |
| Организация и финансирование мероприятий по адаптации инвалидов к трудовой деятельности | чел. |  |  |  |  |  |
| Организация обучения граждан | чел. |  |  |  |  |  |
| Трудоустройство граждан, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении | чел. |  |  |  |  |  |

Выводы:

***Задание 2****.*  ***Тестовое:***

1. Год создания Министерства труда и социального развития России:

а) 1996;

б) 1990;

в) 1991;

г) 1993.

2. Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

а) рынок труда;

б) коллективный договор;

в) трудовые отношения.

3. Государственная политика, в сфере управления трудовыми ресурсами»*-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

4. К какой группе демографической политики относится мера по выплате денежных пособий на детей:

а) административной;

б) экономической;

в) социально-психологической.

5. Определите соответствие между разделами А и Б:

**А:**

* 1. рынок труда;
  2. рабочая сила;
  3. производный спрос;
  4. минимум заработной платы;
  5. нормальная (денежная) заработная плата;
  6. ставка заработной платы;
  7. реальная заработная плата;
  8. стоимость предельного продукта труда;
  9. труд;
  10. диверсификация форм занятости.

**Б:**

а) экономически активное, трудоспособное население;

б) общественно-экономическая форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующая рыночной экономике;

в) спрос на ресурсы, зависящий от спроса на продукты, производимые при помощи этих ресурсов;

г) предельный продукт труда, умноженный на цену, по которой может быть продана дополнительная продукция;

д) осознанная, общепризнанная деятельность человека, требующая приложения усилий, осуществления работы;

е) самая низкая ставка заработной платы, которую предприниматели на законных основаниях выплачивают за единицу рабочего времени;

ж) количество денег, получаемое работником за единицу рабочего времени;

з) цена за труд (за использование услуг труда) в единицу времени;

и) покупательная способность номинальной заработной платы;

к) освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства.

6. Законодательством предусмотрено сокращение продолжительности рабочей смены для подростков: в возрасте от 15 до 16 лет – на \_\_\_\_ ч, до 18 лет \_ на \_\_\_ ч.

а) 2 часа и 1 час;

б) 3 часа и 2 часа;

в) 3 часа и 1 час;

г) 2 часа и 3 часа.

***7.*** Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Трипартизм – | а) двусторонняя модель социального партнерства преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий. |
| 2) Бипартизм – | б) модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на федеральном, региональном, территориальном уровнях. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 7: Миграция.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Миграция – понятие, значение и факторы ее обуславливающие.

2. Виды миграции, функции, характеристика.

3. Причины, вызывающие миграцию.

4. Стадии миграции. Функции.

5. Показатели, характеризующие миграцию населения.

6. Социальная и экономическая функции.

7. Миграционная политика государства.

8. Внутренняя миграция населения.

9. Миграция за пределы РФ. Миграционные процессы в пределах СНГ.

10. Роль МОТ в регулировании социально-трудовых отношений: направления работы МОТ, рекомендации, структура органов МОТ.

***Задание 1.*** Обсудите следующие высказывания.

1. «Рынок труда достигает наибольшей эффективности, когда рабочая сила максимально мобильна. Поэтому государство должно стремиться к тому, чтобы устранить все ограничения мобильности на рынке труда и не допускать его сегментированности, в итоге от этого выиграют все члены общества ».

2. «Развитые внутренние рынки труда с вертикальной и горизонтальной внутрифирменной мобильностью препятствуют межфирменной мобильности работников. Поэтому для устранения ограничений межфирменной мобильности необходимо ограничить внутрифирменную мобильность, и наоборот».

3.«Чем выше мобильность на рынке труда, тем больше взаимозависимость локальных рынков труда и тем быстрее происходит подстройка спроса и предложения, устанавливая одинаковую рыночную заработную плату на различных локальных рынках. Поэтому на рынках труда с высокой мобильностью рабочей силы распределение заработков будет характеризоваться небольшой дифференциацией».

***Задание 2.*** На основе данных статистического ежегодника «Труд и занятость» проанализировать общую динамику миграции, международную и межрегиональную миграцию населения, а также международную миграцию по странам. Сделать выводы. Рассчитать показатели механического движения населения в регионе.

***Задание 3. Тестовое:***

1. Какой вид миграции включает регулярное перемещение рабочей силы из одного на­селенного пункта в другой, на работу и обратно:

а) внутрирайонная;

б) вынужденная;

г) добровольная;

д) маятниковая;

е) организованная.

2. Миграция - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

3. Миграционная когорта – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*4.* Установить последовательность стадий миграции и записать через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

а)  адаптация мигрантов новому месту жительства и трудоустройства и, соответственно, их эффективной работы;

б) формирование территориальной мобильности, принятие решения мигрировать, правильность которого в условиях свободы выбора во многом зависит от многосторонней и правдивой информации новом месте жительства и работы, а также о пунктах передвижения;

в)  непосредственное территориальное перемещение.

5. Эпизодическая миграция – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*6.*  Соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Миграционный поток –это | а) совокупность мигрантов, объединяемых общим периодом миграции. |
| 2)Миграционная когорта – это | б) совокупное число мигрантов, имеющие общие территории выбытия и прибытия. |

***Рекомендуемая литература:***

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

**ТЕМА 8: Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.**

*ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОГО ОПРОСА:*

1. Система социально трудовых отношений.

2. Внутрифирменный рынок труда, его элементы.

3. Механизм внутрифирменного рынка труда.

4. Сущность государственной политики в социально-трудовой сфере.

5. Обеспечение гарантий занятости, защита трудовых прав наёмных работников.

6. Оплата труда наёмных работников, её регулирование.

7. Регулирование условий труда наёмных работников

8. Социальная защита населения: принципы, система, механизм, модели, виды и формы.

***Задание 1.*** Этический кодекс компании «Кока-Кола» состоит из пяти разделов. Первый регулирует выполнение обязательств по бухгалтерским счетам и отчетам компании. Во втором описаны потенциальные конфликты, которые могут возникнуть в результате столкновения интересов служащих компании. Третий регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками. В четвертой части регламентируется участие служащего в деятельности политических партий и других компаний. Пятый раздел содержит указания по реализации правил кодекса

Укажите причину, по которой данный кодекс нельзя считать социально-ориентированным:

1) он не ориентирован на нужды самой компании;

2)в нем много говорится об ответственности перед компанией и лояльности к ней служащих и крайне мало – об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;

3)в нем ничего не говорится об экологической составляющей деятельности компании;

4)в нем много говорится об обязательствах фирмы перед своими сотрудниками и всем обществом;

5)он не регулирует взаимодействия компании с государственными учреждениями, официальными лицами, клиентами и поставщиками.

***Задание 2.*** Сеть ресторанов быстрого питания McDonalds перешла на упаковочные материалы из небеленой бумаги вторичного производства и тем самым на 30 % снизила объем своих твердых отходов.

Какая из составляющих концепции корпоративной социальной ответственности бизнеса реализуется в вышеописанном примере наиболее ярко?

1) милосердие;

2) экология;

3) экономика;

4) социальная сфера;

5) благотворительность.

**Задание 3.** Ниже приведены политические заявления по проблемам социальной ответственности корпораций и бизнеса в глобальном мире.

Как вы понимаете каждое из данных высказываний, есть ли среди них такой тезис, с которым бы Вы согласились, а с которым категорически нет, обоснуйте Ваш ответ:

«Корпоративная социальная ответственность – это жесткое бизнес-решение. Не потому что это приятная тема, и не потому, что люди заставляют нас это делать, а потому, что это хорошо для нашего бизнеса»

(Н. Фицджеральд, Президент, Unilever);

«С моей точки зрения, успешными компаниями будущего будут те, которые интегрируют ценности бизнеса и личные ценности работников. Лучшие люди хотят делать такую работу, которая приносит пользу обществу и с такой компанией, чьи ценности они разделяют, где их деятельность учитывается, и их взгляды значимы»;

(Джерун ван дер Веер, Комитет Управляющих Директоров Royal Dutch Shell);

«Недостаточно делать только то, что предписывает закон. Мы должны быть на переднем крае тем корпоративной социальной ответственности»

(Андерс Далвиг, Президент IKEA).

***Задание 4.***  ***Тестовое:***

1. Социальное партнерство – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

2. Такой тип СТО (социально-трудовых отношений), как патернализм характеризуется:

а) личной ответственностью человека;

б) общей ответственностью и взаимной помощью;

в) значительной ролью государства в СТО;

г) незаконным ограничением прав субъектов СТО.

3. Трипартизм- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

*4.* Установить последовательность подсистем управления человеческими ресурсами, запишите через запятую:

а)  управление персоналом;

б) управление занятостью;

в)  управление трудовыми ресурсами.

5. Качество жизни— это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

6. Определите соответствие между разделами А и Б:

**А:**

1. деинституционализация рынка труда;
2. дифференциация ставок заработной платы;
3. западноевропейская модель организации рынка труда;
4. заработная плата;
5. инвестиции в человеческий капитал;
6. институализация рынка труда;
7. китайская модель организации рынка труда;
8. лицензирование работников;
9. мобильность на рынке труда;
10. предложение труда;
11. сегментирование рынка труда;
12. спрос на труд;
13. теория образовательных сигналов на рынке труда;
14. человеческий капитал.

**Б:**

а) уровень образования делит работников по способностям и производительности, определяет заработную плату, соответствующую качеству рабочей силы;

б) качественная характеристика рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности;

в) процесс формирования неэффективных, локальных институциональных структур, характеризующихся неустойчивостью и высокой монополизацией;

г) количество труда, которое работодатели готовы нанять на рынке труда в данный период времени за определенную ставку заработной платы;

д) различия в заработной плате, существующие у разных категорий работников;

е) наличие авторитарного политического режима, исключающего развитие рабочего движения, наличие трудоизбыточного населения, функционирование экономики в условиях начальной стадии индустриализации;

ж) наличие специального института рабочего представительства;

з) цена, выплачиваемая работнику за использование единицы труда в течение определенного времени;

и) выделение на рынке труда двух секторов – первичного рынка труда и вторичного;

к) закрепление правил и норм в устойчивых формах институтов и организаций, обеспечивающих систему экзогенных ограничений для хозяйствующих субъектов на рынке труда;

л) вложения в образование, позволяющие сформировать определенные знания, навыки, которые в будущем принесут отдачу в виде дохода;

м) законодательно установленный порядок получения работником специального разрешения на соответствие его профессии определенным требованиям;

н) количество труда, которое работники готовы предложить на рынке труда по данной ставке заработной платы;

о) процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места.

7. Какой индекс является индексом уровня социального и экономического развития страны?

а) индекс человеческого развития;

б) индекс социального моделирования;

в) индекс приобретения знаний;

г) индекс Херфиндала;

д) индекс реального ВВП на душу населения.

***Рекомендуемая литература:***

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 389 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621880> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

2. Епишкин, И. А. Стратегия управления человеческими ресурсами : учебное пособие / И. А. Епишкин, С. А. Шапиро ; Российский университет транспорта. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 122 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500045> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

3. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Л. М. Ужахова; отв. ред. Д. В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

4. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет Синергия, 2019. – 682 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

5. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами»: учебное пособие / С. А. Шапиро, И. В. Филимонова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2020. – 105 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> (дата обращения: 24.01.2022). – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

***Порядок начисления баллов в рамках БРС***

| Форма контроля | Минимальный балл | | Максимальный балл | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| балл | примечание | балл | примечание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества.  Контрольный опрос №1 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Воспроизводство трудовых ресурсов.  Контрольный опрос №2 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Трудовые ресурсы на рынке труда.  Контрольный опрос №3 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Занятость населения.  Контрольный опрос №4 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Безработица.  Контрольный опрос №5 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Государственная политика, проводимая в сфере управления трудовыми ресурсами.  Контрольный опрос №6 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Миграция.  Контрольный опрос №7 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| Управление трудовыми ресурсами в системе социально-трудовых отношений.  Контрольный опрос №8 | 2 | В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученной теме | 4 | В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученной теме |
| СРС | 8 |  | 16 |  |
| Итого | 24 |  | 48 |  |
| Посещаемость | 0 |  | 16 |  |
| Зачет | 0 |  | 36 |  |
| Итого | 24 |  | 100 |  |

*Для промежуточной аттестации обучающихся*, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

* задание в закрытой форме –2 балла,
* задание в открытой форме – 2 балла,
* задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
* задание на установление соответствия – 2 балла,
* решение компетентностно-ориентированной задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование –36 баллов.

**ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

1) Определите, какие из перечисленных ниже категорий граждан не включаются в состав совокупной рабочей силы:

а) лица свободных профессий, работающих за гонора;

б) студенты дневной формы обучения, проходящих практику на производстве и получающие заработную плату;

в) домохозяйки в трудоспособном возрасте;

г) пенсионеры по возрасту, выполняющие работы на условиях договора подряда;

д) безработные, проходящие профподготовку по направлению службы занятости;

е) трудовые мигранты, прибывшие из других стран;

ж) инвалиды в трудоспособном возрасте.

2) Каково содержание понятия «трудовой потенциал»:

а) это занятые в национальной экономике работники;

б) это люди, создающие и потребляющие материальные блага;

в) это количество и качество труда, которым располагает общество.

3) Каковы количественные характеристики трудового потенциала общества:

а) общая численность населения страны, фонд рабочего времени общества;

б) численность трудоспособного населения, фонд рабочего времени общества;

в) численность безработных в стране;

г) численность экономически активного населения.

4) Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России?

а) депопуляция;

б) увеличение естественного прироста населения;

в) неизменный уровень естественного прироста населения.

5) Каков главный источник пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России?

а) пенсионеры, сохранившие трудоспособность;

б) молодежь, входящая в рабочий возраст;

в) мигранты;

г) высвобождающиеся работники.

6) Каков приоритетный вид профессионального обучения работников в России в условиях структурной перестройки экономики?

а) переподготовка;

б) первоначальная подготовка;

в) обучение вторым и смежным профессиям;

г) повышение квалификации;

д) получение высшего профессионального образования.

7) Доля экономически активного населения зависит от:

а) доли населения в трудоспособном возрасте;

б) от степени занятости отдельных возрастных групп;

в) доли населения в не трудоспособном возрасте;

г) правильно а и б;

д) правильно все.

8) Часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования:

а) вторичный рынок труда;

б) внутренний рынок труда;

в) скрытый рынок труда;

г) неофициальный рынок труда.

9) К занятым относятся:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий;

д) лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости;

е) правильно а, б, в;

ж) правильно все.

10) Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности, излишней численностью рабочих:

а) явная безработица;

б) скрытая безработица;

в) фрикционная безработица;

г) естественная безработица;

д) структурная безработица;

е) циклическая безработица.

11) Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

а) трудодефицитная;

б) трудоизбыточная;

в) трудоинфляционная;

г) равновесная.

12) Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.

13) В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости:

а) полная, не полная, продуктивная занятость;

б) скрытая занятость;

в) сезонная, маятниковая, периодическая занятость;

г) свободно избранная занятость;

д) правильно а, б, в;

е) правильно все.

14) Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения, носит название:

а) удовлетворенный спрос на труд;

б) текущий рынок труда;

в) совокупный рынок труда;

г) открытый рынок труда.

15) Категории населения и случаи, когда незанятые граждане не могут быть признаны безработными:

а) граждане, не достигшие 16-летнего возраста;

б) лица, которым в соответствии с пенсионным законодательством РФ назначена пенсия по старости, за выслугу лет;

в) лица, отказавшиеся в течение 20 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от трех вариантов подходящей работы;

г) не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный для регистрации их в качестве безработных;

д) осужденные по решению суда к исправительным работам без (с) лишения(ем) свободы;

е) правильно а, б, г, д;

ж) правильно все.

16) Разбивка предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости:

а) классификация;

б) сегменты;

в) группировка.

17) Вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха:

а) сезонная занятость;

б) маятниковая занятость;

в) периодическая занятость.

18) По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице граждане, не нашедшие работу, теряют в последующие \_\_\_\_ месяцев право на их получение.

а) 3;

б) 6;

в) 9;

г) 12.

19) Экономически активное население, которое ищет работу, нуждается в подготовке и переподготовке:

а) открытый рынок труда;

б) скрытый рынок труда.

20) Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение:

а) явная безработица;

б) скрытая безработица;

в) фрикционная безработица;

г) естественная безработица;

д) институциональная безработица;

е) циклическая безработица.

21) Как называется закон, если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание объема ВНП составляет 2,5%, и наоборот, каждые 2,5% прироста реального ВНП обусловливают снижение безработицы на 1%.

а) закон Анохина;

б) закон Павлова;

в) закон Оукена;

г) закон Введенского.

22) Законодательством предусмотрено сокращение продолжительности рабочей смены для подростков: в возрасте от 15 до 16 лет – на \_\_\_\_ ч, до 18 лет \_ на \_\_\_ ч.

а) 2 часа и 1 час;

б) 3 часа и 2 часа;

в) 3 часа и 1 час;

г) 2 часа и 3 часа.

23) К какой группе демографической политики относится мера по выплате денежных пособий на детей:

а) административной;

б) экономической;

в) социально-психологической.

24) К какой группе демографической политики относится мера по установлению минимального возраста вступления в брак:

а) административной;

б) экономической;

в) социально-психологической.

25) Какие категории работников включают остаточные группы, которые не имеют работы, не ищут ее и не готовы работать, в том числе лица моложе трудоспособного возраста:

а) безработные;

б) лица вне рабочей силы;

в) занятые.

26) Численность экономически неактивного населения включает следующие категории:

а) учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, посещающие дневные учебные заведения;

б) лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях, а также получающие пенсию по случаю потери кормильца при достижении ими пенсионного возраста;

в) лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, обслуживанием больных родственников;

г) лица, отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие поиск работы, исчерпавшие все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;

д) другие лица, у которых нет необходимости работать независимо от источника дохода;

е) все ответы правильны кроме в и д;

ж) все ответы правильны.

27) Уровень безработицы находится путем соотнесения следующих показателей:

а) кол-ва безработных и трудоспособного населения;

б) кол-ва безработных и экономически активного населения;

в) кол-ва безработных и трудоспособного населения в трудовом возрасте.

28) Безработица, связанная с динамическим характером рынка труда, постоянным переходом работников из состояния занятости в категорию безработных и наоборот:

а) сезонная;

б) структурная;

в) фрикционная»

г) циклическая.

29) Вид безработицы, относящийся к кейнсианской:

а) сезонная;

б) структурная;

в) циклическая.

30) Основные причины возникновения циклической безработицы:

а) нарушение макроэкономического равновесия;

б) несовершенство рынка труда;

в) политика государства;

г) действия профсоюзов;

д) нет правильных ответов.

31) Рынок рабочей силы по степени государственного воздействия не делится на:

а) контролируемый;

б) неконтролируемый;

в) черный**.**

32) По определению МОТ безработным является человек, который:

а) не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель);

б) работает;

в) не работает, не хочет работать.

33) Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

а) студенты дневного отделения;

б) учащиеся школ старше 16 лет;

в) работающие по контракту старше 18 лет;

г) самозанятые.

34) По российским стандартам относятся к числу занятых:

а) проходящие военную службу;

б) временно отсутствующие на работе;

в) писатели;

г) все ответы верны;

д) нет правильных ответов.

35) Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

а) спрос на рабочую силу;

б) предложение рабочей силы;

в) потребность в рабочих местах;

г) вакансия.

36) Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

а) скрытая безработица;

б) безработные;

в) неучтённая безработица;

г) явная безработица;

д) скрываемая безработица.

37) Часть населения, по возрастному признаку относящаяся к молодёжи:

а) 16-29;

б) 16-31;

в) 18-30;

г) 18-29.

38) Система общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы:

а) рынок труда;

б) коллективный договор;

в) трудовые отношения.

39) Не относится к особенностям функционирования рынка труда:

а) отсутствие не денежных аспектов сделки;

б) высокая степень индивидуализации сделок;

в) большая продолжительность контакта продавца и покупателя;

г) неотделимость права собственности на товар от его владельца.

40) Характерные черты этого рынка труда - велика текучесть кадров, низкий уровень заработной платы, отсутствуют профсоюзы, практически не существует продвижение по служебной лестнице, технология производства примитивна

а) вторичный;

б) первичный;

в) незавершённый.

41) Год создания службы занятости РФ:

а) 1991;

б) 1993;

в) 1990;

г) 1996 .

42) Год создания Министерства труда и социального развития России:

а) 1996;

б) 1990;

в) 1991;

г) 1993.

43) Дополнительная форма использования рабочей силы вовлеченного в трудовую деятельность работника:

а) вторичная занятость;

б) безработица;

в) первичная занятость;

г) расширение трудовых функций.

44) Отсутствие достаточного спроса на данный труд в конкретной сфере хозяйственной деятельности обусловлено изменениями как в потребительском спросе, так в технологии производства и формирует:

а) фрикционную безработицу

б) структурную безработицу

в) циклическую безработицу

г) временную безработицу

45) Естественный уровень безработицы определяется как результат суммирования:

а) фрикционной и структурной безработицы;

б) фрикционной и циклической;

в) фрикционной, циклической и структурной безработицы;

г) нет верного ответа.

46) Период времени, в течение которого претендент на работу ищет ее:

а) продолжительность безработицы;

б) длина безработицы;

в) отрезок безработицы;

г) нет правильного ответа.

47) Трудовой потенциал – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

48) Установите последовательность понятий «трудовой потенциал» (запишите через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

а) трудовой потенциал предприятия;

б) трудовой потенциал общества;

в) трудовой потенциал индивида;

г) трудовой потенциал отрасли.

49) Установите соответствие понятиям:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) *Трудовые ресурсы* - это | а) часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. |
| 2) *Экономически активное население*- это | б) население, которое не входит в состав рабочей силы, включая лиц младшего возраста, установленного для измерения |
| 4)*Экономически неактивное население - это* | *в)* трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги. |

*50)* Воспроизводство трудовых ресурсов - это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

51) Задание на установление правильной последовательности птипа воспроизводства трудовых ресурсов (запишите через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

а) воспроизводство трудовых ресурсов общественного производства;

б) воспроизводство трудовых ресурсов предприятия;

в) воспроизводство трудовых ресурсов региона;

г) воспроизводство трудовых ресурсов страны.

52) *Установите соответствие понятиям:*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Трудовые ресурсы- это | а) часть населения страны охватывающая занятых в общественном производстве, включая работающих граждан старше и младше трудоспособного возраста, а также безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней. |
| 2) Экономически активное население- это | б) население находившееся в трудоспособном возрасте, но не занятое в общественном производстве по общественно обоснованным причинам (служба в армии, обучение с отрывом от производства, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми, больными родственниками и т.п.), а также лица, не стремящиеся работать в настоящее время. |
| 4)*Экономически* неактивное население - это | *в)* трудоспособная часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способная производить материальные блага или оказывать услуги. |

53) Рынок труды – это – это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*54) Установите последовательность подсистем при разработке проекты системы УП (записать через запятую):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

*а)* обеспечивающие подсистемы*;*

*б)* целевые подсистемы*;*

*в)* функциональные подсистемы*;*

*г)* подсистема линейного руководства *.*

55) Задание на установление соответствия: *1.*  *Установите составьте соответствие понятиям входящим в концепцию УП :*

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Открытый рынок труда | а) создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает, наряду с регулированием экономических, социальных и трудовых отношений, широко развитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования. |
| 2) Скрытый рынок труда | б) представлен экономически активным населением, ищущим работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также всеми вакантными рабочими местами во всех секторах экономики. |
| 3)Частичный (фрагментарный) | в) характеризуется наличием работников, которые формально заняты в экономике, но в связи с сокращением производства или же изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для деятельности предприятия. |
| 4)Регулируемый рынок труда | г) предполагает ограниченное действие спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда( трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.). |

*56)* Занятость *- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

57) Установить правильную систему показателей характеризующих эффективность занятости (записать через запятую):

а) уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;

б)  пропорции распределения ТР общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности;

в)  профессионально-квалификационная структура работающих;

г) структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства.

58) Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Продуктивная занятость | а) обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использование трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структур, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещение на территории страны. |
| 2)Рациональная занятость | б) способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. |
| 3)Эффективная занятость | в) отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений НТП, роста производительности труда. |

59) Занятость *- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

60) Установить правильную систему показателей характеризующих эффективность занятости (записать через запятую):

а) уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;

б)  пропорции распределения ТР общества по характеру их участия в общественно полезной деятельности;

в)  профессионально-квалификационная структура работающих;

г) структура распределения работающих по отраслям народного хозяйства.

61) Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Продуктивная занятость | а) обоснованная с точки зрения процессов формирования, распределения и использование трудовых ресурсов с учетом их половозрастной и образовательной структур, режимов воспроизводства трудоспособного населения и его размещение на территории страны. |
| 2)Рациональная занятость | б) способность общественного управления воспроизводить социально-экономические условия развития работников, диктуемые критериями образа жизни на данном этапе развития общества. |
| 3)Эффективная занятость | в) отвечает интересам повышения эффективности производства, внедрения достижений НТП, роста производительности труда. |

62) Государственная политика, в сфере управления трудовыми ресурсами»*-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

63) Определите соответствие между разделами А и Б:

**А:**

1. рынок труда;
2. рабочая сила;
3. производный спрос;
4. минимум заработной платы;
5. нормальная (денежная) заработная плата;
6. ставка заработной платы;
7. реальная заработная плата;
8. стоимость предельного продукта труда;
9. труд;
10. диверсификация форм занятости.

**Б:**

а) экономически активное, трудоспособное население;

б) общественно-экономическая форма движения трудовых ресурсов (рабочей силы), соответствующая рыночной экономике;

в) спрос на ресурсы, зависящий от спроса на продукты, производимые при помощи этих ресурсов;

г) предельный продукт труда, умноженный на цену, по которой может быть продана дополнительная продукция;

д) осознанная, общепризнанная деятельность человека, требующая приложения усилий, осуществления работы;

е) самая низкая ставка заработной платы, которую предприниматели на законных основаниях выплачивают за единицу рабочего времени;

ж) количество денег, получаемое работником за единицу рабочего времени;

з) цена за труд (за использование услуг труда) в единицу времени;

и) покупательная способность номинальной заработной платы;

к) освоение новых видов производств с целью повышения эффективности производства.

64)  Установить соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Трипартизм – | а) двусторонняя модель социального партнерства преимущественно на отраслевом уровне и на уровне предприятий. |
| 2) Бипартизм – | б) модель социального партнерства, которая предполагает трехстороннее сотрудничество между трудящимися, предпринимателями и государством (в лице правительства или исполнительных органов власти) на федеральном, региональном, территориальном уровнях. |

65) Миграция - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

66) Установить последовательность стадий миграции и записать через запятую:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_:

а)  адаптация мигрантов новому месту жительства и трудоустройства и, соответственно, их эффективной работы;

б) формирование территориальной мобильности, принятие решения мигрировать, правильность которого в условиях свободы выбора во многом зависит от многосторонней и правдивой информации новом месте жительства и работы, а также о пунктах передвижения;

в)  непосредственное территориальное перемещение.

67)  Соответствие перечисленных понятий:

|  |  |
| --- | --- |
| 1)Миграционный поток –это | а) совокупность мигрантов, объединяемых общим периодом миграции. |
| 2)Миграционная когорта – это | б) совокупное число мигрантов, имеющие общие территории выбытия и прибытия. |

68) Трипартизм- это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

69) Установить последовательность подсистем управления человеческими ресурсами, запишите через запятую:

а)  управление персоналом;

б) управление занятостью;

в)  управление трудовыми ресурсами.

70). Определите соответствие между разделами А и Б:

**А:**

1. деинституционализация рынка труда;
2. дифференциация ставок заработной платы;
3. западноевропейская модель организации рынка труда;
4. заработная плата;
5. инвестиции в человеческий капитал;
6. институализация рынка труда;
7. китайская модель организации рынка труда;
8. лицензирование работников;
9. мобильность на рынке труда;
10. предложение труда;
11. сегментирование рынка труда;
12. спрос на труд;
13. теория образовательных сигналов на рынке труда;
14. человеческий капитал.

**Б:**

а) уровень образования делит работников по способностям и производительности, определяет заработную плату, соответствующую качеству рабочей силы;

б) качественная характеристика рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности;

в) процесс формирования неэффективных, локальных институциональных структур, характеризующихся неустойчивостью и высокой монополизацией;

г) количество труда, которое работодатели готовы нанять на рынке труда в данный период времени за определенную ставку заработной платы;

д) различия в заработной плате, существующие у разных категорий работников;

е) наличие авторитарного политического режима, исключающего развитие рабочего движения, наличие трудоизбыточного населения, функционирование экономики в условиях начальной стадии индустриализации;

ж) наличие специального института рабочего представительства;

з) цена, выплачиваемая работнику за использование единицы труда в течение определенного времени;

и) выделение на рынке труда двух секторов – первичного рынка труда и вторичного;

к) закрепление правил и норм в устойчивых формах институтов и организаций, обеспечивающих систему экзогенных ограничений для хозяйствующих субъектов на рынке труда;

л) вложения в образование, позволяющие сформировать определенные знания, навыки, которые в будущем принесут отдачу в виде дохода;

м) законодательно установленный порядок получения работником специального разрешения на соответствие его профессии определенным требованиям;

н) количество труда, которое работники готовы предложить на рынке труда по данной ставке заработной платы;

о) процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места.

71. Неработающие пенсионеры – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

72. Концепция человеческих ресурсов – это:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

73. Что отражают данные формулы?

 и ,

74. Уровень экономической активности населения – это отношение (указать методику расчёта данного показателя)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

75. Трудовой потенциал – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

76. Что отражают данная формула? 

77. Установите соответствие между понятиями. Соотнесите номера и буквы, и запишите через запятую\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Баланс трудовых ресурсов – это | а) предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учётом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта. |
| 2.Трудовой потенциал – это | б) разница между числом родившихся и умерших при положительном результате. |
| 3.Естественный прирост населения – это | в) систему взаимосвязанных показателей, характеризующих формирование и распределение трудовых ресурсов. |

78. Живой труд – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

79. Квалификационное разделение труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

80. Качество жизни— это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

81. По истечении 12-месячного периода выплаты пособий по безработице граждане, не нашедшие работу, теряют в последующие \_\_\_\_ месяцев право на их получение.

а) 3;

б) 6;

в) 9;

г) 12.

82. Часть спроса на труд, учебные места для приобретения новых профессий и предложения рабочей силы, которые не охвачены услугами государственных органов трудоустройства и учебных структур формального образования:

а) вторичный рынок труда;

б) внутренний рынок труда;

в) скрытый рынок труда;

г) неофициальный рынок труда.

83. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:

а) трудодефицитная;

б) трудоизбыточная;

в) трудоинфляционная;

г) равновесная.

84. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.

85. Удовлетворенный спрос на труд – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

86. Сегменты рынка труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

87. Открытый рынок труда - это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

88. К принципам, лежащими в основе демографической политики относятся:

а) отсутствие дискриминации по отношению к какой-либо группе населения;

б) обеспечение необходимых условий со стороны государства для свободного выбора каждым человеком решения относительно того или иного демографического события;

в) дифференциация демографической политики;

г) правильно а и б;

д) правильно все.

89. Удовлетворение потребностей, созидатель общественного богатства, ваятель человека – это свойственные к труду (укажите правильный вариант ответа):

а) функции;

б) задачи;

в) стратегии;

г) цели.

90. Подберите к перечисленным основным поняти­ям и терминам соответствующие определения:

Понятие:

1.Производственный персонал предприятия.

2. Рабочие.

3. Руководители.

4. Специалисты.

5. Служащие.

6. Профессия.

7. Специальность.

8. Уровень квалификации.

1. Явочная численность работников.

10. Списочная численность работников.

11. Производительность труда.

12. Выработка продукции.

13. Трудоемкость продукции.

14. Факторы роста производительности труда.

15. Норма времени.

16. Норма выработки.

17. Норма обслуживания.

18. Норма численности.

19. Нормирование труда.

20. Хронометраж.

21. Фотография рабочего дня.

22. Заработная плата.

23. Сдельная форма оплаты труда.

24. Повременная форма оплаты труда.

25. Тарифная система оплаты труда.

26. Тарифная сетка.

27. Тарифно-квалификационный справочник.

28. Экономически активное население.

1. Рынок труда.

Определение:

а) часть населения страны, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг;

б) заработок работника начисляется в соответствии с тариф­ной ставкой или окладом за фактически отработанное время;

в) работники предприятия, занятые в производстве и его об­служивании;

г) совокупность действующих тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов;

д) определение длительности исследуемых элементов опера­тивного времени по определенному виду продукции;

е) результативность труда в процессе производства продукции;

ж) система экономических отношений по поводу купли-про­дажи рабочей силы;

з) заработок работника начисляется за каждую единицу про­дукции исходя из установленной сдельной расценки;

и) работники, непосредственно занятые созданием материаль­ных ценностей или работами по оказанию производственных ус­луг и перемещению грузов;

к) вид трудовой деятельности, требующий определенных тео­ретических знаний и практических навыков;

л) число наемных работников, работающих по трудовому договору (контракту) и выполнявших постоянную, временную или сезонную работу один день и более;

м) работники, занимающие должности руководителей орга­низаций и их структурных подразделений;

н) количество продукции, производимое в единицу времени, или приходящееся на одного среднесписочного работника;

о) продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ;

п) работники, занятые инженерно-техническими, экономичес­кими и другими работами;

р) численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения дан­ного объема работ;

с) затраты труда на производство единицы продукции;

т) вид деятельности в пределах профессии, который требует от работников дополнительных специальных знаний и навыков;

у) работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание;

ф) численность работников, фактически явившихся в течение суток на работу;

х) степень овладения работником той или иной профессией или специальностью, которая отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях;

ц) движущие силы или причины, под влиянием которых изме­няется уровень производительности труда;

ч) количество единиц продукции, которое должно быть изго­товлено одним работником (бригадой) за определенное время;

ш) изучение путем наблюдения и измерения всех затрат вре­мени на протяжении полного рабочего дня;

щ) справочники, подразделяющие различные виды работ на группы в зависимости от их сложности;

ь) определение необходимых затрат труда на выполнение за­данной работы в конкретных организационно-технических усло­виях;

э) количество производственных объектов, которое работ-пик должен обслужить в течение единицы времени;

ю) нормативы, с помощью которых осуществляется регулиро­вание и дифференциация заработной платы с учетом уровня ква­лификации работников, степени сложности труда, особенностей организации производства и условий труда;

я) часть полученного предприятием дохода, распределяемого между участниками производственного процесса в соответствии с количеством и качеством трудового вклада.

91. Какой индекс является индексом уровня социального и экономического развития страны?

а) индекс человеческого развития;

б) индекс социального моделирования;

в) индекс приобретения знаний;

г) индекс Херфиндала;

д) индекс реального ВВП на душу населения.

92. Человеческие ресурсы определяют …

а) социально-технологическую адаптацию;

б) социально-экономическую адаптацию;

в) социально-культурную адаптацию;

г) социально-трудовую адаптацию;

д) социально-правовую адаптацию.

93. Управление человеческими ресурсами – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

94. Установите соответствие понятиям по типам воспроизводства трудовых ресурсов:

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Традиционное воспроизводства - это | а) смертность превышает рождаемость. |
| 2) Интенсивное воспроизводства - это | б) число рождённых превышает число смертей. |
| 3) Расширенное воспроизводство - это | *в)* характеризуется снижением уровня смертности, невысоким уровнем рождаемости, что приводит к росту доли пожилого населения и росту средней продолжительности жизни. |
| 4)Простое воспроизводство - это | г) характеризуется высоким уровнем рождаемости и смертности, темпы роста населения и преобладание в нём молодых людей невысокий. |
| 5) Суженное воспроизводство - это | д) число рождённых равно числу смертей. |

95. Социальное движение населения – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

96. Воспроизводство индивидуальной рабочей силы – это \_\_\_.

97. При построении неоклассической модели рынка труда используются следующие постулаты:

а) на рынке благ существует совершенная конкуренция;

б) функция спроса на труд зависит от вида производственной функции и величины эффективного спроса;

в) предельная производительность труда равна ставке реальной заработной платы;

г) номинальная ставка заработной платы неэластична в сторону снижения.

98. В кейнсианской модели рынка в отличие от неоклассической:

а) объем спроса на труд может быть увеличен при уменьшении ставки реальной заработной платы;

б) объем спроса на труд может быть увеличен за счет роста объема государственных закупок товаров и услуг;

в) предложение труда зависит от номинальной ставки заработной платы;

г) при снижении уровня цен предложение труда увеличивается.

99. На рынке труда устанавливается равновесие, когда:

а) величина спроса на труд равна количеству занятых в экономике;

б) величина предложения труда равна количеству работающих;

в) предельный продукт труда равен цене спроса на труд;

г) предельный продукт труда равен цене предложения труда;

д) денежная оценка предельного продукта труда равна номинальной ставке заработной платы

10. Предельный продукт фактора производства в денежном выражении:

а) представляет собой продажную цену последней единицы продукта;

б) равен изменению общего размера выручки при использовании дополнительной единицы фактора производства;

в) равен изменению объема производства при использовании дополнительной единицы производственного фактора;

г) невозможно определить в условиях совершенной конкуренции;

д) невозможно определить в условиях несовершенной конкуренции.

101. Кривая рыночного предложения труда всегда имеет положительный наклон:

а) положительный наклон,

б) отрицательный наклон,

в) наклон зависит от ситуации на рынке труда.

102. В условиях полной занятости правительство увеличивает свои расходы без роста налоговых поступлений. Это приведет к:

а) сокращению национального долга;

б) росту процентных ставок;

в) росту безработицы;

г) депрессии.

103. Что из перечисленного ниже не оказывает влияния на спрос на труд?

а) спрос на конечные продукты;

б) отношение предельного продукта труда к предельным продуктам других ресурсов;

в) технология производства;

г) изменения в номинальной заработной плате, вызванные инфляционными явлениями;

д) все перечисленное оказывает влияние на спрос на труд.

104. Установите соответствие характеристики теорий рынка труда\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ :

|  |  |
| --- | --- |
| 1) Классическая - | а) а) рыночное хозяйство в силу внутренних тенденций стремиться к стабильности, самоналаживанию; б) если имеются диспропорции, нарушения рыночного хозяйствования, то они возникают, прежде всего, в результате внешнего вмешательства; в) государственное вмешательство ведёт к нарушению нормального хода хозяйственного развития; г) число государственных регуляторов необходимо сократить до минимума, исключая налоговое и бюджетное регулирование; д) установление государством минимальной ЗП, сильные позиции профсоюзов, отсутствия информации о наличии вакансий и резервной рабочей силы усиливают рыночное неравновесие и являются негативными факторами рынка труда; е) для уравновешивания рынка труда целесообразно использовать такие рычаги, как учётная ставка центрального банка, размеры обязательных резервов коммерческих банков на счетах центрального банка. |
| 2) Неоклассическая - | б) : а) в экономике не существует на какого механизма, гарантирующего полную занятость; б) полная занятость, скорее случайна, чем закономерна; в)воздействовать на рынок труда при помощи колебания ставок процента и эластичности соотношения цен и ЗП невозможно; г)цена рабочей силы жёстко фиксирована и практически не меняется в сторону уменьшения; д)цена рабочей силы не является регулятором рынка труда; е) роль регулятора рынка труда должно выполнять государство, которое уменьшая или увеличивая совокупный спрос, может ликвидировать неравновесие на рынке труда; ж) спрос на рабочую силу регулируется не колебаниями рыночных цен на труд, а совокупным спросом или объёмом производства; и) безработица носит вынужденный характер, хотя в некоторой части может быть и добровольной. |
| 3) Марксистская - | в) а) функционирование рынка труда в значительной степени зависит от социальных факторов: право, этика, гос. органы, профсоюзы; б) изменение конъектуры товарного рынка не всегда и не сразу приводит к изменению спроса на труд и его цены; в)внешний и внутренний рынок труда; г) социальная структура рабочей силы является важнейшим фактором сегментации рынка труда, основанной на выделении первичного (привилегированные работники) и вторичного рынка труда;)объяснение причин дискриминации на рынке труда институциональными факторами; е) гибкая занятость. |
| 4) Кеинсианская - | г) а) общее перепроизводство невозможно, поскольку предложение порождает свой собственный спрос; б) не может быть недостаточного уровня расходов для закупки продукции, произведённой при полной занятости; в)если уровень общих расходов и окажется недостаточным, то довольно быстро включается такие рычаги регулирования, как цена и заработная плата, в результате чего снижение общих расходов не повлечёт за собой сокращения реального объёма производства, занятости и реальных доходов; г) конкуренция на рынке труда исключает вынужденную безработицу. Любой желающий работать по определяемой рынком ставке ЗП может легко найти работу; д) такие рычаги рыночного регулирования, как колебания ставки процента и эластичность соотношения цен и заработной платы, способны поддерживать полную занятость в экономике, они превращают полную занятость в неизбежность; е) помощь государства в функционировании экономики является излишней и вредной. |
| 5)Институциональная - | д) а)Труд не является товаром и не может быть предметом купли-продажи; б) при найме происходит продажа рабочей силы, т.е. потенциальной способности к труду; в) стоимость рабочей силы определяется рабочим временем, общественно необходимым для её воспроизводства, т.е. стоимостью средств к существованию работника и членов его семьи; г) стремление к росту прибыли ведёт к снижению расходов на ОТ; д) техническое усовершенствование производства ведёт к снижению спроса на рабочую силу и приводит к избытку населения, незанятую в экономике т.е. безработица; е) безработица (перенаселение) имеет три формы: текучую, скрытую и застойную. |
| 6) Монетаристская - | е) а) с помощью цены труда, или ЗП, регулируется спрос на рабочую силу и его предложение, поддерживается их равновесие; б) цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь или уменьшаясь в зависимости от спроса и предложения; в)безработица невозможна, если на рынке труда существует равновесие; г) причиной безработицы является отказ рабочих трудиться за меньшую ЗП; д) поиск рабочего места- это явление, вызывающее нестабильность рынка труда; е) влияние профсоюзов, установление государством минимальных ставок ЗП, отсутствие информации о вакансиях и свободной рабочей силы свидетельствует о «несовершенстве» рынка труда. |

105. Организованный рынок труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

106. Трудодефицитная конъектурарынка труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_.

107. Инфраструктуры рынка труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

108. Трудоизбыточная конъектура рынка труда – это\_\_\_\_\_\_\_\_.

109. Поведение продавца на рынке рабочей силы определяется (найдите правильный ответ). Если, с вашей точки зрения, влияние на поведение продавца рабочей силы оказывает влияние нескольких факторов, отметьте их:

а) размером оплаты труда в данной отрасли и в других отраслях;

б) уровнем его доходов, не связанных с оплатой труда;

в) предпочтением больше работать по сравнению с желанием иметь больше свободного времени;

г) социальными аспектами труда, не связанными с его оплатой;

д) уровнем цен на потребительском рынке;

е) числом предложений товара аналогичного качества;

ж) объемом реализованной на потребительском рынке продукции.

110. Удовлетворенный спрос на труд – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

111. Записать методику расчёта уровня занятости населения\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

112. Лица, самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок:

а) наемные работники;

б) работающие на индивидуальной основе;

в) работодатели;

г) неоплачиваемые работники семейных предприятий.

113. Категория «занятость» определяется как:

а) социально-экономическое явление;

б) необходимый элемент рыночной экономики;

в) необходимый элемент социальной политики;

г) научное определение качества развития общества

114. Занятость *-* это *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.*

115. Самозанятые работники – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

116. Трансформация рынка труда – это \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

117. Заёмная занятость – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

118. Лизинг персонала – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

119. Дистанционная занятость – это\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**Темы рефератов**

1. Сравнительная характеристика практических моделей рынка труда.

2. Анализ субъектов рынка труда.

3. Компоненты современного рынка труда и их взаимосвязь: сегменты, гибкость,

структура.

4. Занятость как экономическая категория: принципы, система регулирования,

эффективная и вторичная занятость.

5. Роль государства в регулировании процессов, происходящих на рынке труда.

6. Инфраструктура государственного регулирования рынка труда и ее функции.

7. Негосударственные структуры содействия занятости населения.

8. Государственная политика занятости.

9. Проблемы трудовой мобильности рынка труда.

10. Характеристика и значение федеральных и региональных программ занятости.

11. Расширение занятости трудовых ресурсов в рамках Российского государства.

12. Проблемы организации и регулирования оплаты труда в рыночной среде.

13. Экономическая сущность безработицы, ее факторы и последствия.

14. Миграционная политика и управление миграционными процессами на современном рынке труда.

15. Особенности инвестиций в образование и профессионально-квалификационное развитие рабочей силы.

16. Конкурентоспособность работников в зависимости от уровня образования.

17. Обеспечение занятости на предприятиях и их взаимосвязь со службой занятости.

18. Характеристика внутреннего рынка труда (на примере…).

19. Характеристика профессионального рынка труда (на примере…).

20. Особенности распределения доходов в переходной экономике России.

21. Отраслевые и региональные неравенства в оплате труда.

22. Российская модель рынка труда.

23. Проблемы повышения конкурентоспособности молодых специалистов.

24. Дискриминация на рынке труда.

25. Перспективы активной социальной политики в России.

26. Анализ трудового потенциала предприятия.

27. Мотивация квалификационного развития рабочей силы.

28. Социально - экономическое содержание понятия «интеллектуальный труд»,

характерные черты и особенности.

29. Человеческие трудовые ресурсы – как основное капиталовложение компании.

30. Человеческий капитал: его формирование, состояние и влияние на процессы,

происходящие на рынке труда.

31. Современные особенности управления человеческими ресурсами.

32. Особенности современной международной миграции.

33. Зарубежный опыт регулирования процессов занятости.

34. Характеристика международного рынка труда.

35. Анализ показателей ресурсов для труда.

36. Особенности внутренней миграции (на примере России или др. страны).

37. Анализ сотрудничества России с МОТ.

38. Сравнительная характеристика социально-психологического портрета

государственных руководителей и менеджеров-предпринимателей.

39. Формирование человеческого капитала через систему бизнес - образования.

40. Непрерывное образование и качество трудовой жизни молодежи.

41. Модернизация образования как фактор развития трудовых ресурсов.

42. Процессы воспроизводства в условиях современного состояния экономики (России, отдельного региона).

43. Спрос и предложение на региональном рынке труда.

44. История формирования понятия «Индекс развития человеческого потенциала», факторы формирующие и воздействующие на него.

45. Участие государства и его роль в процессе воспроизводства трудовых ресурсов.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

***Журналы (периодические издания)* в библиотеке университета:**

Вопросы статистики.

Инновации.

Качество и жизнь.

Маркетинг в России и за рубежом.

Менеджмент в России и за рубежом.

Национальные стандарты.

Проблемы управления/ CONTROL SCIENCES.

Российский экономический журнал.

Социологические исследования. СОЦИС

Экономист.

Эксперт РА

Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://biblioclub.ru/> - Электронно-библиотечная система [«Университетская библиотека онлайн»](http://yandex.ru/clck/jsredir?from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=1331.YCU5J-Pi3_J9CtK_k9yxOLGRgQPNRzyOUR6YuEUYajMhEOhKLenXzi6FdeiGa0mU.c5777fd24bd5d60603c58315686e465826a6f8ab&uuid=&state=PEtFfuTeVD5kpHnK9lio9WCnKp0DidhE9rs5TGtBySwiRXKUtOaYc_CcYwClH-bY7Fd6cgFsfxVrbJIyvKrrbg&data=UlNrNmk5WktYejR0eWJFYk1Ldmtxb2JqRlBIYmRUS250S0tDMG9PejBoMlZkVmdUWGFMV2l0NnlNSS1kbWJhZEh2VDVwZ2xsQ091NUxJQ1c0bGhIUGtfMXdQQm5sckVY&b64e=2&sign=79e51e8273e4d47b3d40d91a637a6d6c&keyno=0&cst=AiuY0DBWFJ5wM1vcHtsEOEf52YJ00Pho7re5Uitk-1KRJQPn-Nyca4GySdM76UeGY2n3hKTqUJIVrnU7Xz9rUKovP6QBYx6WhfG_7jCWWqaorn9RP7P4dRkKvO1APGoMPOqFTAfgDYiN1I4_o5a8bTdjOg2zDTLn6cnVOdKMhLZ6rgWLJd0DxJkGxwb_rJarnh0P01_P_NIURT5c2VXh8q4ILHOA62pxM-D6AyLZWpMiSsv89jvwiGc0UuTbKRxUtCkBmHhbij9PVNvZABPSPOKaXPY8FcX5OQ4ypvj_rBkZG5PkHmY2HRiBBR7br2jWW6orVuGZ3at834NaiBWf5F1pNeuBPZ0lKI8LePGMN5TWR3Wf4xEh8WdB2NFkqiFivu14HNYpzXgd2ln7oP57n8hLUcd2k5Wv17EQkFd5Nl45ae52R9e7DwGKWO9KL_llb1N4ARVtsVR0W52_mMI8BMqGzOfBtaHvPJ7AlxtRBuBDmKBHweYFUgl1DI6Zhxv2Dtex4RML9_7NhpuCTC5-ZzRvKyGVxOoNkhDRSDkT8Uw&ref=orjY4mGPRjk5boDnW0uvlrrd71vZw9kpZI5Vr6PfuUHuNPAQqrDOlUSJxHmDGIekau1uMSJ9gcL1ZvYmSG7MLKoPyJOI-ahSrp90MjVh7feDeo-iimRkwK7r6485B-hIs5PKTHv_5K1kiw6FomIsmjU8di2_kfX4RkQ3HWcpx6NbYOEZ2wDv-QjCoGGOdsJutFtHkORALIQmAAHrwIbpkWxXq3xzY1UMb9RjYH0lmeDKgL3jq3xp_LpzTqsUm7zuSnqXtYl8gL_QlREpejBDw6iQXWgLj5nFOi_UDFidVcKbqrNBZbGtTqky_XZIgHIDJ3FxJuP5Fg2pqY9Y2XGfyLTu-zkvM8EEl4A0oWbDL1rh_D8Ub1WCENtxfE7vSrmLeDDu2uoVxoX7nhX5aaZubDMOUfb9No38Ozw5Lst_fSFG1UELQv0g-ctY5jRrplAFXrJYFSwc9Fbkry9vfOwwhya_W0DLqLD9-Tfr6UGSqoqcpe1TFe-JJtdzXPFJipkdaRMOForTgwSaJAThWEgJt-isX_ueSFUwicO0uR2V9OwZFQN-BftVBWWT4KxMV6jSAJ4J23sdQtTT2lM3p9NLQz12BCZegvhWvIM87NxSYAbk-3_gaMiRlIOshNArVwO0mJP6DIr4sbdnMRn910V-RdbTbIO5kC_etqomAbGDPeRQBUoAiQBpR747ZIXc7aC5jnW1gsa4m8JVfxQ5jhR2FyUsiqK5ML5Y&l10n=ru&cts=1487058065364&mc=4.5910567435160345).

2. <http://uisrussia.msu.ru> - Университетская информационная система (УИС) РОССИЯ.

3. [http://elibrary.ru](http://elibrary.ru/defaultx.asp) - [Научная электронная библиотека eLIBRARY](http://elibrary.ru/defaultx.asp).

4. <http://нэб.рф/> - Национальная Электронная Библиотека НЭБ.

5. https://cyberleninka.ru/ -  Научная электронная библиотека открытого доступа (Open Access) «КиберЛенинка».

6. http://grebennikon.ru/ - Электронная библиотека «GrebennikOn» Издательского дома «Гребенников».

7. http://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант».

8. http://www.consultant.ru/ - Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».

9. http://ecsocman.hse.ru/ - Федеральный образовательный портал «ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ».

10. <http://www.4hr.ru/> - Управление персоналом: Электронный журнал «HR Менеджмент».

11. Бюллетень Министерства труда и социального законодательства РФ

12. Нормативные акты по охране труда