

КАЗАНСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Набережночелнинский институт

Е.В. МАКСЮТИНА

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

ПРАКТИКУМ



Набережные Челны
2018

УДК 331.5.024.5(076.5)

ББК 65.240-2-21я73-4

М17

*Печатается по рекомендации
Учебно-методической комиссии Высшей школы экономики и права
Набережночелнинского института
Казанского (Приволжского) федерального университета*

Рецензенты:

кандидат экономических наук, доцент **С.М. Имамудинова**;
кандидат экономических наук, доцент **О.Е. Коврижных**

Максютина Е.В.

**М 17 Государственное регулирование рынка труда и занятости:
практикум / Е.В. Максютина. – Казань: Изд-во Казан. ун-та,
2018. – 114 с.**

Издание призвано помочь студентам в расширении и закреплении знаний по курсу «Государственное регулирование рынка труда и занятости». Практикум включает разработку содержания курса, планы семинарских занятий, примерную тематику эссе, рефератов, докладов, вопросы для подготовки к экзамену (зачету), список основной и дополнительной литературы. Вопросы для обсуждения, тестовые задания и задачи по всем темам курса позволят закрепить теоретические знания и выработать практические навыки в решении проблем рынка труда и сферы занятости населения.

Предназначается студентам, обучающимся по направлению 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственная и муниципальная служба», и может быть также использован студентами других направлений связанных с функционированием рынка труда, внутрифирменной организацией труда, оплатой труда, развитием социально-трудовых отношений.

УДК 331.5.024.5(076.5)

ББК 65.240-2-21я73-4

© **Максютина Е.В., 2018**

© **Издательство Казанского университета, 2018**

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
СОДЕРЖАНИЕ КУРСА	7
ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ»	12
Вопросы для обсуждения	12
Тесты.....	13
Задачи и ситуации.....	15
ТЕМА 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ	16
Вопросы для обсуждения	16
Тесты.....	17
Задачи и ситуации.....	21
ТЕМА 3. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	22
Вопросы для обсуждения	22
Тесты.....	24
Задачи и ситуации.....	26
ТЕМА 4. БЕЗРАБОТИЦА И ПОИСК РАБОТЫ	28
Вопросы для обсуждения	28
Тесты.....	30
Задачи и ситуации.....	35
ТЕМА 5. МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА	38
Вопросы для обсуждения	38
Тесты.....	40
Задачи и ситуации.....	43
ТЕМА 6,7. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ В РОССИИ. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	45
Вопросы для обсуждения	46
Тесты.....	46
Задачи и ситуации.....	49
ТЕМА 8. ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ	52
Вопросы для обсуждения	52
Тесты.....	53
Задачи и ситуации.....	57
ТЕМА 9. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЫНКА ТРУДА	58
Вопросы для обсуждения	58
Тесты.....	58
Задачи и ситуации.....	62
ТЕМА 10. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	63
Вопросы для обсуждения	63
Тесты.....	64
Задания и ситуации.....	66
ТЕМА 11. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ФИРМЫ	67
Вопросы для обсуждения	67
Тесты.....	68
Задачи и ситуации.....	70
Факторы, влияющие на карьеру менеджера по персоналу.....	70
ТЕМА 12. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	71
Вопросы для обсуждения	72
Тесты.....	74
Задачи и ситуации.....	78
ТЕМА 13. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА	84
Вопросы для обсуждения	84
Тесты.....	85
Задачи и ситуации.....	87
ТЕМА 14. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО	90
Вопросы для обсуждения	90
Тесты.....	91
Задачи и ситуации.....	94
КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ	97
ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЭССЕ, РЕФЕРАТОВ, ВЫСТУПЛЕНИЙ	99
КЕЙС-СТАДИ. ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТЕКУЩИХ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ	104
ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ (ЗАЧЕТУ)	108
СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	111

ВВЕДЕНИЕ

В курсе «Государственное регулирование рынка труда и занятости» изучаются основы функционирования рынка труда: предложение труда и спрос на труд, занятость и безработица, качество рабочей силы и трудовая мобильность. Показано развитие системы социально-трудовых отношений: социальное партнерство как взаимодействие объединений работодателей, профсоюзов и государства в трудовой сфере. Раскрываются современные подходы к управлению человеческими ресурсами, содержание и элементы организации труда на предприятии, включая вопросы нормирования труда, оценки производительности труда, форм и систем вознаграждения за труд. Рассматривается применение теоретических моделей к решению конкретных социально-экономических проблем в сфере регулирования труда и занятости населения, а также в области внутрифирменных трудовых отношений. Используется международный опыт регулирования рынка труда, изучается деятельность Международной организации труда, российские и международные нормативно-правовые документы, регламентирующие отношения в сфере труда и занятости.

Цель курса – формирование у студентов знаний о современных моделях и направлениях государственного регулирования рынка труда и занятости населения, концепциях экономики труда, представлений о социально-экономических явлениях и процессах на рынке труда и в сфере занятости населения; знакомство с методикой проведения микро-, макроэкономического анализа проблем рынка труда, с международным опытом становления и развития социально-трудовых отношений; формирование навыков выработки практических решений в сфере государственного регулирования трудовых отношений.

Практикум включает разработку содержания курса, планы семинарских занятий, примерную тематику эссе, рефератов, докладов, во-

просы к экзамену (зачету), список рекомендуемой литературы. Вопросы для обсуждения, тестовые задания и задачи по всем темам курса позволят закрепить теоретические знания и выработать практические навыки в решении проблем государственного регулирования рынка труда и сферы занятости населения. Предлагаемые в пособии задачи, тесты, ситуации и вопросы могут быть использованы для обсуждения на семинарских занятиях, текущего контроля знаний, а также для самостоятельной работы.

Сформировать навыки работы в группе, организации взаимодействия с членами группы, совершенствования механизмов групповой работы позволит участие в деловых играх, выполнении коллективных проектов и решении кейсов.

Практикум предназначен студентам, обучающимся по направлению 38.03.04. «Государственное и муниципальное управление» профиль «Государственная и муниципальная служба», и может быть также использован студентами других направлений при изучении курсов по вопросам, связанным с функционированием рынка труда, внутрифирменной организацией труда, оплатой труда, развитием социально-трудовых отношений.

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

МОДУЛЬ 1. ОСНОВЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

ТЕМА 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ»

Предмет дисциплины «Государственное регулирование рынка труда и занятости». Экономическая теория труда, экономика персонала и управление персоналом. Методы исследования. Количественные и эконометрические методы в исследовании экономики труда и занятости. Источники информации о социально-трудовой сфере. Государственная статистика труда и занятости. Международная статистика. Базы микроданных. Формирование и развитие экономики труда как науки. Теории занятости населения и их применение на практике. Основные понятия теории труда. Труд как основа развития общества и фактор производства. Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал».

Рынок труда: сущность и виды. Рыночные механизмы координации в сфере труда. Услуги труда как предмет купли-продажи на рынке труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена услуги труда». Роль институтов на рынке труда. Инфраструктура рынка труда. Дискриминация на рынке труда. Российская модель рынка труда. Социально-трудовые отношения. Занятость. Экономически активное и экономически пассивное население. Занятые и безработные. Особенности занятости различных социально-демографических

групп населения. Новые формы занятости. Экономически эффективная занятость. Политика занятости.

ТЕМА 3. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал. Спрос на образование. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг. Паутинообразная модель рынка труда специалистов. Профессиональная ориентация и выбор вида образования. Подготовка на рабочем месте. Профессиональная подготовка. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Теория образовательных сигналов на рынке труда. Особенности инвестиций в человеческий капитал в российской экономике.

ТЕМА 4. БЕЗРАБОТИЦА И ПОИСК РАБОТЫ

Безработица: виды и показатели. Уровень безработицы. Структура и длительность безработицы. Виды безработицы: фрикционная, структурная, циклическая, сезонная. Скрытая безработица. Причины безработицы. Последствия безработицы. Закон Оукена. Особенности безработицы различных социально-демографических групп населения. Безработица и вакансии. Модель Бевериджа. Теория поиска работы на рынке труда. Жесткость заработной платы. Инфляция и безработица. Безработица в России: причины, виды, масштабы.

ТЕМА 5. МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Виды мобильности. Территориальная мобильность: виды и показатели. Миграция и теория человеческого капитала. Внутренняя миграция. Внешняя миграция. Влияние миграции на рынки труда принимающих и отправляющих стран. Нелегальная трудовая миграция. Протекционизм на рынках труда. Особенности трудовой миграции в России. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения. Продолжительность занятости. Специфический человеческий капитал и мобильность. Особенности межфирменной мобильности на российском рынке труда.

МОДУЛЬ 2. ПОЛИТИКА ДОХОДОВ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**ТЕМА 6. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ
В РОССИИ. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Вознаграждение за труд. Экономическое содержание заработной платы. Организация оплаты труда на основе тарифной системы. Выбор форм и систем оплаты труда. Организация оплаты труда на основе бес-тарифной системы. Система грейдов. Система премирования на базе КРІ. Стимулирующие и компенсационные выплаты. Эффективность системы вознаграждения за труд.

ТЕМА 7. ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике. Неравенство в заработной плате. Доля заработной платы в доходах. Регулирование оплаты труда.

ТЕМА 8. ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

Доходы населения, их виды, источники, показатели дифференциации. Прожиточный минимум. Проблема бедности. Бедность «традиционная» и «новая». Степень неравенства доходов. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини. Уровень жизни населения и его измерение. Понятие качества жизни. Концепция экономики счастья. Индекс развития человеческого потенциала. Тенденции изменения доходов и уровня жизни населения России. Неравенство в доходах и уровне жизни в российской экономике. Стратегии социально-экономического развития России и её регионов. Социальная политика в России.

**МОДУЛЬ 3. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА
ТРУДА И СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ****ТЕМА 9. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ И РЫНКА ТРУДА**

Несовершенство рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости. Программы страхования по безработице. Программы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого

населения. Эффективность государственной политики на рынке труда в России.

**ТЕМА 10. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Принципы деятельности и основные цели МОТ. Организационная структура МОТ. Направления деятельности МОТ. Международные трудовые нормы и стандарты. Конвенции и рекомендации МОТ. Международный опыт регулирования трудовых отношений в условиях глобализации мирохозяйственных связей. Концепция достойного труда и ее реализация в России.

МОДУЛЬ 4. ВНУТРИФИРМЕННЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**ТЕМА 11. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА И КАДРОВАЯ
ПОЛИТИКА ФИРМЫ**

Внешний и внутренний рынки труда, их взаимодействие. Причины образования внутренних рынков: инвестиции в специфический человеческий капитал, трансакционные издержки, проблемы отбора. Внутренние рынки и внутрифирменные структуры управления персоналом. Оппортунистическое поведение работников и методы его ограничения. Стимулирующие контракты: проблемы неопределенности и асимметрии информации. Внутрифирменные системы оплаты труда. Эффективная заработная плата как способ борьбы с уклонениями. Служебные лестницы. Внутрифирменная мобильность. Кадровая политика. Концепция управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Виды стратегий.

ТЕМА 12. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Организация труда на предприятии: содержание и основные принципы. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация и обслуживание рабочих мест. Режимы труда и отдыха. Проектирование и рационализация трудовых процессов. Дисциплина труда как элемент его организации. Условия, охрана и безопасность труда.

Классификация затрат рабочего времени. Методы и способы исследования затрат рабочего времени. Нормы и нормативы труда. Классификация норм труда. Классификация нормативных материалов по труду. Принципы и методы нормирования труда.

ТЕМА 13. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Сущность производительности труда, показатели и способы ее измерения. Факторы и резервы роста производительности труда. Факторный анализ роста производительности труда. Управление производительностью труда. Производительность труда в России и за рубежом.

ТЕМА 14. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов. Модель участия в профсоюзах. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров. Генеральные, специальные, тарифные соглашения, коллективные договоры. Участие в управлении, производственная демократия. Развитие социального диалога в России. Модели переговоров. Профсоюзы и преимущества в заработной плате. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность и производительность. Профсоюзы в современной России.

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ И МЕТОДЫ ДИСЦИПЛИНЫ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ»

1. Предмет и структура курса.
2. Методология изучения дисциплины. Источники информации о социально-трудовой сфере.
3. Теории занятости населения и их применение на практике.
4. Особенности труда как объекта исследования.
5. Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал».

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте проблемное пространство дисциплины «Государственное регулирование рынка труда и занятости».
2. В чем состоят основные методы дисциплины?
3. Проанализируйте актуальные проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений на ваших собственных примерах. Используйте для этого известные вам научные и учебные публикации, статистические данные, материалы периодической печати.
4. Что из рассмотренных вами теорий занятости населения надо использовать на практике, чтобы повысить эффективность экономики России?
5. Назовите основные источники информации о сфере труда.
6. Какие основные понятия, связанные с изучением труда, вам известны? Как соотносятся проблемные пространства экономики труда, экономики персонала, управления персоналом?
7. Дайте краткое и развернутое определение понятия «труд». В чем заключается роль труда в развитии человека и общества? Можно ли назвать трудом незаконную деятельность? В чем отличие труда от хобби?
8. Если студент учится в вузе, то можно ли назвать трудом его усилия по овладению профессиональными знаниями и профессией?
9. Что современная экономика труда понимает под нетрудовым доходом? Относится ли к нему, например, материальная помощь, полученная от родителей или спонсора? Можно ли назвать нетрудовым доход: студента, получающего материальную помощь от родителей; предпринимателя; человека, живущего на доход от дивидендов по ак-

циям; спекулянта; торговца наркотиками; взяточника-чиновника; вора; киллера?

10. В чем общность и различия понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал»?

Тесты

1. Определите возрастные границы трудовых ресурсов в России:
 - а) мужчины – 18 – 60 лет, женщины – 18 – 55 лет;
 - б) мужчины – 16 – 65 лет, женщины 16 – 60 лет;
 - в) мужчины и женщины – 16 – 60 лет;
 - г) мужчины – 16 – 59 лет, женщины – 16 – 54 года.

2. Главным источником пополнения трудовых ресурсов в рыночной экономике России являются:
 - а) пенсионеры, сохранившие трудоспособность;
 - б) молодежь, входящая в рабочий возраст;
 - в) мигранты;
 - г) высвобождающиеся работники.

3. Под экономически активным населением понимают:
 - а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
 - б) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
 - в) численность занятых и численность безработных;
 - г) численность неработающих и работающих граждан.

4. Кто не входит в состав экономически активного населения в соответствии с методологией МОТ:
 - а) наемные работники;
 - б) лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью;
 - в) лица, ведущие домашнее хозяйство;
 - г) работодатели.

5. В качестве процесса труд не включает:
 - а) предметы труда;
 - б) средства труда;
 - в) труд как целесообразную деятельность;
 - г) результаты труда.

6. Количественными характеристиками трудового потенциала общества является:
 - 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.

7. Сочетание экономически значимых качеств и способностей человека (образования, здоровья, мобильности, экономической культуры, интеллектуальных и предпринимательских способностей), которые в случае эффективного использования в процессе общественного воспроизводства приносят частную и общественную отдачу, представляет собой:
 - а) трудовой потенциал;
 - б) человеческий капитал;
 - в) человеческий фактор;
 - г) рабочую силу.

8. Человек, который не работает и занимается домашним хозяйством, относится к категории:
 - а) безработных;
 - б) не включаемых в численность рабочей силы;
 - в) занятых;
 - г) экономически активного населения.

9. Какое из утверждений отражает современную демографическую ситуацию в России:
 - а) депопуляция;
 - б) увеличение естественного прироста населения;
 - в) неизменный уровень естественного прироста населения;
 - г) нет верного ответа.

10. С помощью каких источников информации определяется количество безработных по методологии Международной организации труда:
 - а) переписи населения;
 - б) выборочных обследований предприятий;
 - в) выборочных обследований домашних хозяйств;
 - г) административной статистики.

Задачи и ситуации

1. Вам необходимо подготовить аналитический обзор по проблеме трудоустройства молодежи города. Какие источники информации вы используете для решения этой задачи? Дополните предложенный ниже ряд и отметьте рейтинг значимости отдельных источников информации:

- а) данные переписи населения;
- б) данные паспорта города;
- в) сведения высших и средних профессиональных учебных заведений, общеобразовательных школ о выпусках и отсевах учащихся;
- г) сведения о масштабах призыва в вооруженные силы в городе;
- д) сведения о здоровье молодежи в городе;
- е) другие.

2. Численность населения региона на начало двухлетнего периода составляла 10 млн человек, из которых на долю трудовых ресурсов приходилось 60%. Определите численность трудовых ресурсов региона в 1-м и 2-м годах периода, если предполагается, что общая численность населения в течение первого года увеличилась на 1% по сравнению с началом периода, а в течение 2-го года на 1,5% по сравнению с первым годом. Доля трудовых ресурсов в общей численности населения по сравнению с началом периода в 1-м году периода уменьшится на 0,015, а во 2-м году – на 0,02.

3. По данным переписи населения в области, численность его в трудоспособном возрасте на дату переписи составляла 1 млн человек, из которых 45% проживали в городе, а остальные – на селе. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к началу следующего после переписи года в городе и на селе, если известны:

- а) численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, – 40 тыс. человек (25 тыс. человек в городе, остальные – на селе);
- б) численность населения, выходящего за рамки трудоспособного возраста, – 22 тыс. человек (12 тыс. в городе, остальные – на селе);
- в) количество умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс. человек (3 тыс. человек в городе, остальные – на селе);
- г) за пределы области выбывает 3 тыс. человек в трудоспособном возрасте (2 тыс. человек из города, остальные – из села).

ТЕМА 2. РЫНОК ТРУДА И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

1. Рынок труда, его особенности, виды и границы.
2. Российская модель рынка труда.
3. Характеристика социально-трудовых отношений.
4. Занятость населения, ее характеристика, виды и формы.
5. Структура занятости и происходящие в ней изменения.
6. Новые формы занятости в современной экономике России

Вопросы для обсуждения

1. В чем сущность рынка труда? Какие виды рынков труда вы знаете?
2. Что такое инфраструктура рынка труда?
3. В чем заключаются особенности современной российской модели рынка труда?
4. Охарактеризуйте модель рынка труда одной из стран (на выбор).
5. Каким был рынок труда в СССР?
6. В чем сущность дискриминации на рынке труда? Какие виды дискриминации вы знаете?
7. Что показывает индекс сегрегации Дункана?
8. Сталкивались ли вы лично (или кто-то из ваших знакомых) с проявлениями дискриминации в сфере трудовых отношений?
9. Какие основные принципы занятости сформулированы в законе о занятости населения Российской Федерации?
10. При каких условиях в обществе может быть достигнута полная, продуктивная, свободно избранная занятость?
11. Какие меры следует принять государству для приближения к модели экономики эффективной занятости?
12. Каковы основные тенденции изменения форм и структуры занятости населения в России?
13. Дайте характеристику новым формам занятости в России.
14. В чем состоят преимущества нетрадиционных, гибких форм занятости и почему они получили за рубежом столь широкое распространение?
15. Какова роль (реальная и потенциальная) самозанятости и малого бизнеса в России?
16. Есть ли у вас знакомые, которые в 90-е годы занялись самозанятостью (челночным бизнесом, уличной торговлей и т.п.)? Как сложилась их судьба?

17. В чем причины широкого распространения теневой экономики и неформальной занятости в России?

18. Оцените последствия (положительные и отрицательные) вторичной занятости для работодателя и работника.

Тесты

1. Кто не относится к категории занятых по закону «О занятости населения в Российской Федерации»:

- а) военнослужащие;
- б) студенты дневных отделений учебных заведений;
- в) самозанятые;
- г) занятые в домашнем хозяйстве.

2. В государстве имеет место полная занятость населения, когда:

- а) отсутствует безработица;
- б) все трудоспособное население занято трудовой деятельностью;
- в) заняты все имеющиеся рабочие места;
- г) безработица соответствует естественному уровню.

3. Если человек болен и временно не может работать, то он относится к категории:

- а) занятых;
- б) безработных;
- в) неполно занятых;
- г) не включаемых в численность рабочей силы.

4. Какие из перечисленных ниже видов занятости характеризуют состояние занятости в современной России?

- а) полная занятость;
- б) продуктивная занятость;
- в) свободно избранная занятость;
- г) эффективная занятость.

5. Человек, который работает неполный рабочий день и активно ищет другую работу, но не может ее найти, относится к категории:

- а) безработных;
- б) не включаемых в численность рабочей силы;
- в) занятых;
- г) определенно сказать нельзя.

6. К категории занятых не относится:

- а) модный парикмахер, занятый неполную рабочую неделю;
- б) подросток, подрабатывающий продажей газет и журналов;
- в) заболевший ангиной продавец супермаркета;
- г) нет верного ответа.

7. В каком году был принят в Российской Федерации закон «О занятости населения в Российской Федерации»?

- а) в 1991 г.;
- б) в 1996 г.;
- в) в 1999 г.;
- г) в 2001 г.

8. Субъектами рынка труда являются:

- а) занятые и безработные;
- б) спрос и предложение рабочей силы;
- в) наемные работники, предприниматели (работодатели), государство;
- г) нет верного ответа.

9. Для первичного рынка труда характерны:

- а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.);
- б) слабые шансы на продвижение;
- в) жесткий график, часто неполный рабочий день;
- г) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.

10. Для вторичного рынка труда характерны:

- а) использование прогрессивных технологий;
- б) исполнительский, рутинный характер труда;
- в) членство в профсоюзах, клубах и т.п.;
- г) соблюдение справедливости, трудовых правил.

11. К современным тенденциям изменения структуры занятости работников за рубежом не относится:

- а) снижение численности аграрных работников;
- б) рост численности занятых в сфере услуг;
- в) рост численности занятых в отраслях материального производства;

- г) уменьшение числа работников физического труда;
- д) рост занятости в наукоемких отраслях.

12. О трудовых отношениях в СССР нельзя сказать, что:

- а) государство регулировало профессиональное, отраслевое и территориальное размещение рабочей силы с помощью административных и экономических рычагов;
- б) государство осуществляло полный контроль за системой образования, определяя структуру человеческого капитала;
- в) цена труда в СССР была искусственно заниженной и, наряду с другими ценами, не являлась рыночной;
- г) теневая экономика выступала как проявление загнанных в подполье и деформированных рыночных отношений; она фактически спасала систему;
- д) в экономике СССР повсеместно наблюдался дефицит вакансий.

13. В 1990-е годы в России:

- а) на большинстве предприятий, когда совокупный спрос на труд уменьшился, руководство пошло на сокращение рабочей силы пропорционально снижению производства;
- б) реальная заработная плата снизилась больше, чем во многих странах Центральной и Восточной Европы;
- в) значительно выросла доля государственных и частных предприятий;
- г) увеличилась численность работников в промышленности, особенно в оборонном комплексе;
- д) снизилась численность работников в торговле и сфере управления, финансах, кредитовании, страховании.

14. Нельзя сказать, что масштабное распространение теневой экономической деятельности в России объясняется:

- а) высокими издержками на открытие легального бизнеса;
- б) высокими издержками на ведение легального бизнеса;
- в) высокими издержками на защиту прав собственности;
- г) высокими издержками на уплату налогов (включая ЕСН);
- д) поддержкой малого бизнеса со стороны государства.

15. Для российской неформальной самозанятости не характерны:

- а) деятельность в теневом режиме, увод доходов от налогообложения;
- б) ориентация преимущественно на сферу услуг, челночный бизнес и уличную торговлю;
- в) отсутствие отношений найма и активное вовлечение в деятельность членов семьи;
- г) капитализация доходов с целью организация серьезного бизнеса;
- д) сочетание самозанятости с другой работой, часто в государственном секторе.

16. О вторичной занятости в России можно сказать, что:

- а) мужчины имеют вторую работу заметно реже, чем женщины;
- б) вторую работу чаще имеют работники в зрелом и пожилом возрасте;
- в) вторичная занятость в большей степени свойственна образованным, квалифицированным работникам и лицам с высоким социально-профессиональным статусом;
- г) в рабочей среде вторичная занятость распространена в большей степени, чем в других группах экономически активного населения;
- д) распространение вторичной занятости в России сыграло в 1990-е годы негативную роль.

17. С каким утверждением нельзя согласиться:

- а) нарушать законы и контракты в России выгоднее потому, что издержки, связанные с их соблюдением, выше издержек, связанных с их нарушением;
- б) существует прямая связь между уровнем трудового вознаграждения работника и его конкурентоспособностью;
- в) существующие в России традиции допускают высокую степень личной зависимости работника и произвол нанимателя, особенно в новом частном секторе;
- г) гибкость российского рынка труда обеспечивается гибкостью трудового законодательства;
- д) возможность работы на профессиональном рынке нередко сдерживается ненадежностью инструментов, позволяющих послать или получить «рыночный сигнал».

18. К основным проблемам российского рынка труда не относятся:
- низкая цена труда;
 - высокие потребности населения;
 - огромное неравенство в доходах;
 - глубокие структурные и межрегиональные диспропорции;
 - «утечка умов».

Задачи и ситуации

1. По статистическим справочникам охарактеризуйте динамику численности и состава экономически активного населения, занятых и безработных в России с 1992 г. по настоящее время. Объясните основные причины происходящих изменений.

2. Если общая численность населения страны составляет 100 млн чел., численность

трудоспособного населения 75 млн чел., численность рабочей силы 60 млн чел., а уровень безработицы 11%, то численность занятых составляет (в млн. чел.):

- 53,4, б) 54,5, в) 51,75, г) 49, д) нет верного ответа.

3. Если численность безработных 12 млн чел, а уровень безработицы равен 8%, то численность занятых равна (в млн чел.):

- 96, б) 138, в) 120, г) 150, д) информации недостаточно.

4. Если в стране общая численность населения составляет 195.4 млн чел., численность взрослого населения 139.7 млн чел., количество безработных 5.7 млн чел., а количество занятых 92.3 млн чел., то

1) численность рабочей силы составляет (в млн чел.):

- 92.3, б) 98.0, в) 134.0, г) 139.7, д) нет верного ответа;

2) уровень безработицы равен:

- 3.2%, б) 5.7%, в) 5.8%, г) 6.2%, д) информации недостаточно;

3) доля включаемых в численность рабочей силы равна:

- 47.1%, б) 50.2%, в) 65.9%, г) 70.2%, д) нет верного ответа;

4) численность не включаемых в рабочую силу равна (в млн чел.):

- 55,7, б) 97,4, в) 98, г) 41,3, д) нет верного ответа.

ТЕМА 3. КАЧЕСТВО РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

1. Качество рабочей силы.
2. Теория человеческого капитала. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал.
3. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг.
4. Теория образовательных сигналов на рынке труда.
5. Особенности инвестиций в человеческий капитал в российской экономике.

Вопросы для обсуждения

1. Почему решение о получении образования можно рассматривать как инвестиции? Каковы издержки и выгоды от получения высшего образования с точки зрения индивидуума и с точки зрения общества?

2. Прокомментируйте с позиций теории человеческого капитала следующие высказывания:

а) при стандартном цикле трудовой жизни женщинам менее выгодно инвестировать в человеческий капитал, чем мужчинам;

б) экономический спад стимулирует рост числа желающих поступить в высшие учебные заведения;

в) люди с одинаковым запасом человеческого капитала должны получать одинаковое вознаграждение на рынке труда;

г) есть основания считать, что инвестиции в образование и другие формы инвестиций в человеческий капитал, в отличие от инвестиций в физический капитал, находятся в противоположной фазе с циклом экономического развития.

3. Предположим, выпускник школы прочитал в научном журнале, что норма отдачи от высшего образования составляет 15%. Посоветуйте, как ему использовать эту информацию для принятия рационального решения о поступлении в вуз.

4. Российская статистика зафиксировала в первой половине 1990-х гг. снижение конкурса в вузах. Какие объяснения этого явления могут быть даны с позиций теории человеческого капитала?

5. Каковы нерыночные виды отдачи от инвестиций в человеческий капитал?

6. Приведите примеры неэффективного использования накопленного человеческого капитала.

7. Определите ожидаемое влияние, которое студенческая стипендия, выплачиваемая в зависимости от:

- а) способностей студента;
- б) от материального положения студента, окажет на соотношение отдачи от получения высшего образования и издержек для разных групп студентов.

8. Проведите сравнительный анализ факторов, влияющих на целесообразность инвестиций в человеческий капитал, для мужчин и для женщин.

9. «Если верна теория человеческого капитала, то инвестиции в образование могут приносить выгоды, превышающие издержки, а каждый человек и каждое предприятие могут оценить целесообразность инвестиций в человеческий капитал, формируя спрос на образовательные услуги. Тогда государству нет необходимости вмешиваться в функционирование рынка образовательных услуг и финансировать высшие учебные заведения. Государство должно только оказывать целевую помощь в получении образования определенным социальным группам». Обоснуйте свое мнение по данному высказыванию.

10. Являясь студентом вуза, вы получаете общее профессиональное обучение. Государственный образовательный стандарт предусматривает прохождение практики. Предположим, что предприятие, где вы проходили практику, предложило вам продолжить работать после занятий до конца обучения в вузе. Как с позиции теории человеческого капитала вы оцените преимущества и недостатки этого предложения? При ответе учитывайте дисконтный фактор.

11. Статистика показывает, что уровень увольнений работников с высоким уровнем образования более низкий. Прокомментируйте с позиции теории образовательных сигналов. Ответ поясните графически.

Тесты

1. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что:

- а) профили «возраст-зарботки» работников с более высоким образованием расположены выше, но идут более полого, чем у работников с низким уровнем образования;
- б) разница в зарботках работников с различным уровнем образования с годами увеличивается;
- в) с возрастом зарботки имеют тенденцию ко все более быстрому росту;
- г) профили «возраст-зарботки» изменяются в зависимости от возраста, но не от уровня образования.

2. Общие издержки на образование обычно не включают:

- а) затраты на жилье и питание;
- б) затраты на оплату преподавателей, покупку учебников и т.д.;
- в) зарботки, упущенные из-за того, что принято решение не вступать в рабочую силу;
- г) транспортные расходы на дорогу до института и обратно.

3. Работник инвестирует 1000 руб. (прямые и косвенные издержки) в профессиональную подготовку, которая позволит ему на следующий год увеличить зарботки на 1125 руб. Если по окончании этого года он планирует уйти на пенсию, то:

- а) чистая текущая стоимость этих инвестиций положительна при 10-процентной банковской ставке;
- б) внутренняя норма отдачи от этих инвестиций равна 25%;
- в) эти инвестиции выгодны, если средства могут быть заняты по любой ставке процента, меньшей 25%;
- г) чистая текущая стоимость равна 125.

4. Теория человеческого капитала предполагает, что доля поступающих в вузы возрастет, если:

- а) возраст, когда начинают выплачивать пенсию по старости, увеличится до 70 лет;
- б) будет отменено льготное налогообложение фирм, спонсирующих образовательные учреждения;
- в) размер студенческих стипендий будет заморожен;
- г) зарботки выпускников вузов сократятся из-за слишком большого наплыва на рынок труда специалистов с высшим образованием.

5. Социальная норма отдачи от образования может отличаться от индивидуальной нормы отдачи, так как:

- люди с большими способностями обычно получают более высокое образование;
- люди сравнивают различия в зарплатах до выплаты налогов, а общество сравнивает различия в зарплатах после выплаты налогов;
- образование может предоставлять существенные экстерналильные выгоды;
- налоги, используемые для субсидирования колледжей и университетов, повышают индивидуальные издержки на школьное обучение.

6. Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:

- будет оплачена работником в форме сокращенной заработной платы;
- повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, в значительно большей степени, чем для других фирм;
- помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукт фирмы;
- сокращает ценность работника для фирмы, потому что заработная плата работника должна будет возрасти в соответствии с его более высокой производительностью.

7. Работник, получивший специфическую профессиональную подготовку:

- скорее всего, сохранит занятость в период спада, потому что работодатель не захочет потерять свои инвестиции;
- скорее всего, не захочет увольняться, потому что его заработная плата в других фирмах будет ниже, что является отражением специфического характера его профессиональной подготовки;
- и а), и б);
- ни а), ни б).

8. Какой уровень заработной платы будет в период специфического профессионального обучения и после завершения обучения (рис. 6.1):

- w_1 w_3 ;
- w_2 , w_3 ;
- w_1 , между w_2 и w_3 ;
- w_2 , между w_2 и w_3 ?



Рис.6.1

Задачи и ситуации

1. Николай Алексеевич имеет заработок 80 тыс. руб. в год. Он собирается в течение года учиться на автомеханика, причем это обучение будет стоить ему 10 тыс. руб. Николай Алексеевич предполагает, что по окончании курсов он в течение трех лет будет иметь заработок в размере 130 тыс. руб. в год. Затем он планирует уйти на пенсию. Выгодно ли это обучение, если банковская ставка процента равна 10%?

2. Григорий Андреевич Кузнецов делит свою жизнь на три периода. Если он не станет получать образование, то в период 1 будет зарабатывать 50 тыс. руб., в период 2—60 тыс. руб., в период 3—70 тыс. руб. Если же он получает образование, то в период 1 он ничего не зарабатывает, а вынужден занимать 20 тыс. руб. на оплату стоимости обучения и покупку учебников, зато в период 2 его заработок будет 100 тыс. руб., а в период 3—120 тыс. руб. (Предположим, что нельзя прожить ни больше, ни меньше трех периодов.) Если рыночная ставка процента равна 10 за период, станет ли Григорий Андреевич занимать средства на инвестиции в человеческий капитал? Какова внутренняя норма отдачи от этих инвестиций?

3. Фирма предлагает работникам два типа годовых программ профессиональной подготовки для работников. Для каждого типа программ характерны следующие показатели:

- ежегодный объем продукции, производимой работником, не прошедшим подготовку, – 200 тыс. руб.;

- ежегодный объем продукции, производимой работником в период прохождения подготовки, – 160 тыс. руб.;

- ежегодный объем продукции, производимой работником после подготовки, – 240 тыс. руб.

Материалы и дополнительные издержки на работника в период обучения – 50 тыс. руб. Первая программа предоставляет навыки, которые могут быть использованы в некоторых других фирмах, вторая программа дает знания, полезные только для данной фирмы. Для каждой программы определите заработную плату работников в период обучения и после него. Сравните эти заработки с заработной платой работников, не участвующих в программах переподготовки. Если работник планирует оставаться на фирме лишь в течение одного года после окончания обучения по первой программе, стоит ли предпринимать это обучение? Стоит ли в этом случае предпринимать обучение по второй программе?

4. Родион заканчивает среднюю школу в возрасте 18 лет и может поступить на работу, где ему предлагают ежегодный заработок в размере 15 тыс. долл. в течение первых четырех лет и 25 тыс. долл. в течение последующих лет вплоть до ухода на пенсию в возрасте 58 лет. С другой стороны, он может поступить в университет и изучать экономику при ежегодных издержках в 10 тыс. долл. за обучение и 15 тыс. долл. на питание и жилье. Если он успешно окончит университет и найдет работу по экономической специальности, его ежегодный заработок составит 40 тыс. долл. Вместе с тем он может не справиться с учебой и после двух лет быть исключен, и тогда его заработок будет таким, как если бы он не поступал в университет (включая 4 года по 15 тыс. долл.).

а) Если Родион уверен, что справится с обучением в университете, какой из вариантов он выберет? Предположим, что нет моральных издержек (т.е. неприязнь Родиона к работе такая же, как и к учебе) и что рыночная ставка процента составляет 3%. Какова текущая стоимость высшего образования для Родиона?

б) Насколько высока должна быть вероятность исключения из университета, чтобы Родион отказался поступать?

ТЕМА 4. БЕЗРАБОТИЦА И ПОИСК РАБОТЫ

1. Безработица: виды и показатели. Последствия безработицы.
2. Безработица и вакансии.
3. Теория поиска работы на рынке труда.
4. Инфляция и безработица.
5. Безработица в России: причины, виды, масштабы.

Вопросы для обсуждения

1. Обязательно ли увеличение числа рабочих мест (вакансий) в экономике должно сопровождаться снижением количества безработных и уровня безработицы?

2. Что произойдет с длительностью поиска работы и заработной платой, на которую соглашается работник при поиске работы, если происходят следующие события:

а) экономика вползает в кризис, сокращается предложение рабочих мест;

б) введение новых отраслей промышленности уменьшает определенность информации о характеристиках доступных рабочих мест.

3. Обсудите влияние, которое может оказать каждый из последующих факторов на вовлечение занятого работника в поиск нового места работы:

а) уровень безработицы на региональном рынке труда;

б) возраст работника;

в) рост спроса на продукт фирмы, где в настоящее время занят работник.

4. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице.

Предлагаются следующие меры:

- увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице;

- отмена ограничения сверху на размер пособия по безработице, так что пособие определяется только процентом от потерянного заработка независимо от его абсолютной величины;

- предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы. Объясните влияние каждой из предлагаемых мер на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень притока в безработицу;
- в) вероятность безработицы.

5. Предположим, что парламент принял закон, ограничивающий импорт многих видов иностранной продукции. Каково влияние такого закона на уровни безработицы и инфляции? Имеет ли значение для вашего ответа, в какой стадии цикла находится экономика?

6. Определите, на изменение какого из типов безработицы (фрикционной, структурной, циклической) оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

- а) Василий Никанорович отказывается от предложений о работе, так как предлагаемая заработная плата меньше его пособия по безработице;
- б) компания «Автолюкс» временно увольняет 100 человек из-за отсутствия контрактов на поставку продукции;
- в) безработица в национальном масштабе возрастает с 5,8 до 6% из-за роста налогообложения производства;
- г) автоматизация поточной линии на полиграфическом предприятии сокращает численность работников на 5%.

7. Предположим, что безработица в гипотетической экономике находится на естественном уровне 6%, а цены, как и ожидается, растут на 4% в год.

Изменения в экономике могут привести к одному из четырех результатов:

- 1) движение вверх и влево вдоль кривой Филлипса;
- 2) движение вниз и вправо вдоль кривой Филлипса;
- 3) сдвиг вверх на новую кривую Филлипса;
- 4) сдвиг вниз на новую кривую Филлипса.

Какой из результатов характерен для экономики в краткосрочном периоде для каждой из последующих ситуаций:

- а) цены неожиданно возрастают на 6%;
- б) совокупный спрос неожиданно сокращается;
- в) структурная безработица растет.

8. Покажите основные различия между фрикционной и структурной безработицей, приведите примеры ситуаций, когда может быть

неясно, к какому типу безработицы – фрикционной или структурной – следует отнести человека, потерявшего работу.

9. Какие показатели вы бы использовали для оценки эффективности государственной политики, направленной на сокращение безработицы?

10. В некоторых странах реформа системы пенсионного обеспечения предусматривает повышение возраста выхода на пенсию. Возможно ли, что увеличение занятости населения старшего возраста увеличит безработицу среди молодежи? От каких условий зависит положительный или отрицательный ответ на этот вопрос?

11. Что, на ваш взгляд, должно делать государство: помогать пожилым людям как можно дольше оставаться на рынке труда, занимая рабочие места молодых, или подталкивать их (к примеру, экономическими средствами) поскорее, может быть, даже досрочно выходить на пенсию? При ответе постарайтесь учесть все аспекты данной проблемы.

12. Под влиянием каких факторов естественный уровень безработицы в ближайшее время в России может понизиться? Ответ проиллюстрируйте, используя модель «вакансии - безработица» и метода Липси.

13. Можно ли согласиться с утверждением, что безработица является сугубо негативным явлением в экономике? Аргументируйте свой ответ.

14. Можно ли достичь в экономике полной занятости?

15. Каким образом можно объяснить один из феноменов российского рынка труда – наличие скрытой безработицы?

Тесты

1. Уровень безработицы рассчитывается как процентное отношение количества:

- а) неработающих к численности рабочей силы;
- б) безработных к численности трудоспособного населения;
- в) безработных к численности экономически активного населения;
- г) безработных к численности занятых.

2. Уровень безработицы равен:

$$\text{а) } \frac{L - E}{L} \times 100\% \quad ; \quad \text{б) } \frac{U}{L} \times 100\% \quad ; \quad \text{в) } \frac{U}{E + U} \times 100\% \quad ;$$

г) все ответы верны.

3. Уровень безработицы вырастет, если:

- а) часть работников уйдет на пенсию;
- б) часть работников, отчаявшись найти работу, прекратят ее поиски и займутся домашним производством;
- в) сократится поток из экономически неактивного населения в безработные;
- г) увеличится поток из безработных в занятые;
- д) все варианты ответов неверны.

4. Уровень безработицы сократится без изменения размеров рабочей силы, если:

- а) часть женщин уволится, чтобы у себя дома «работать бабушками»;
- б) вырастет число безработных, отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиски;
- в) часть занятых будут уволены и активно займутся поисками работы;
- г) часть безработных найдут работу;
- д) все варианты ответов верны.

5. Какое из утверждений неверно:

- а) приток новых безработных приведет к росту безработицы;
- б) приток новых безработных может привести к снижению средней продолжительности безработицы;
- в) снижение оттока из безработицы увеличит уровень безработицы;
- г) снижение оттока из безработицы увеличит продолжительность безработицы;
- д) уровень безработицы можно представить как произведение коэффициентов входа и выхода из безработицы.

6. Человек, который не работает и занимается домашним хозяйством, относится к категории:

- а) безработных;
- б) не включаемых в численность рабочей силы;
- в) занятых;
- г) экономически активного населения.

7. К категории безработных относится:

- а) бухгалтер, уволившийся по собственному желанию и рассчитывающий найти более выгодную работу;
- б) милиционер, вышедший досрочно на пенсию по состоянию здоровья;
- в) лаборантка, уволенная по сокращению штатов и прекратившая поиски работы после долгих бесплодных попыток ее найти;
- г) чиновник, переведенный на режим неполного рабочего дня и активно ищущий другую работу.

8. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию:

- а) фрикционных безработных;
- в) структурных безработных;
- б) циклических безработных;
- г) не включаемых в численность рабочей силы.

9. Фрикционная безработица включается в:

- а) фактический уровень безработицы;
- б) естественный уровень безработицы;
- в) не ускоряющий инфляцию уровень безработицы;
- г) все предыдущие ответы верны.

10. В состав фрикционной безработицы не включается:

- а) референт президента, уволившийся по собственному желанию;
- б) студент, окончивший колледж, но еще не нашедший работу;
- в) грузчик, нашедший работу, но еще не приступивший к ней;
- г) нет верного ответа.

11. В состав структурной безработицы не включается:

- а) рабочий автомобильной фирмы, потерявший работу в связи с падением спроса на автомобили;
- б) кочегар паровоза, теряющий работу вследствие перевода железнодорожного транспорта на тепловую тягу;

в) медсестра, направленная бюро по трудоустройству на курсы бухгалтеров;

г) сезонный сельскохозяйственный рабочий, потерявший работу в связи с наступлением зимы.

12. Структурная безработица:

а) может вырасти, если у части работников увеличится резервная заработная плата;

б) может вырасти, если работники и работодатели, имеющие вакансии, не сразу находят друг друга из-за несовершенства информации;

в) приносит вред нормальному функционированию экономики;

г) существует из-за несоответствия между требованиями, предъявляемыми рынком труда к работникам, и возможностями самих работников;

д) возникает из-за низкого агрегированного спроса на рынке товаров.

13. Фактический ВВП равен потенциальному, если :

а) уровень фактической безработицы равен нулю;

б) уровень естественной безработицы равен нулю;

в) уровень циклической безработицы равен нулю;

г) уровень структурной безработицы равен нулю.

14. Фактический ВВП равен потенциальному, если:

а) циклическая безработица отсутствует;

б) уровень безработицы равен ее естественному уровню;

в) в экономике существуют фрикционная и структурная безработица;

г) все ответы верны.

15. Закон Оукена описывает соотношение между:

а) уровнем фактической безработицы и процентным отклонением фактического ВВП от потенциального;

б) уровнем естественной безработицы и процентным отклонением фактического ВВП от потенциального;

в) уровнем циклической безработицы и процентным отклонением фактического ВВП от потенциального;

г) уровнем фрикционной безработицы и процентным отклонением фактического ВВП от потенциального.

16. В соответствии с законом Оукена, если реальный выпуск растет темпом 5% в год, то уровень безработицы изменится на:

а) -2%; б) -1%; в) 1%; г) 2%.

17. Какое из утверждений верно:

а) сдвиг кривой Бевериджа вправо означает, что часть безработных нашли работу;

б) сдвиг кривой Бевериджа влево происходит в результате роста фрикционной или (и) структурной безработицы;

в) движение вдоль кривой Бевериджа иллюстрирует изменение соотношения между безработицей равновесной и циклической;

г) коэффициент напряженности на рынке труда – это соотношение между числом незаполненных и заполненных вакансий;

д) все утверждения неверны.

18. Кривая Бевериджа скорее всего сдвинется вправо, если:

а) программы профессиональной переподготовки уменьшат структурную безработицу;

б) на рынке труда большинство субъектов станет пользоваться Интернетом, что уменьшит время на поиски работы и работников;

в) увеличится размер пособий по безработице;

г) уменьшится период выплаты пособий по безработице;

д) экономический рост увеличит рыночный спрос на труд.

19. Теория поиска работы основана на том, что:

а) в экономике существует лишь структурная безработица;

б) вакансий, соответствующих профессиональным возможностям и квалификации работника, очень мало;

в) работник, выбравший себе место работы, может получить от нанимателя отказ;

г) рабочие места различаются не только уровнем предлагаемой заработной платы;

д) несовершенство информации не позволяет работнику сразу найти самую высокооплачиваемую работу из всех предлагаемых.

20. Увеличение резервной заработной платы:
- приведет к росту структурной безработицы;
 - приведет к росту фрикционной безработицы;
 - приведет к росту циклической безработицы;
 - приведет к снижению средней продолжительности безработицы;
 - не отразится на уровне безработицы.

21. Увеличение пособия по безработице:
- приведет к росту издержек поиска работы;
 - приведет к росту фрикционной безработицы;
 - приведет к росту циклической безработицы;
 - приведет к снижению безработицы;
 - не отразится на уровне безработицы.

22. К снижению продолжительности безработицы может привести:

- все, что способствует снижению резервной заработной платы работников;
- снижение издержек поиска работы;
- предоставление безработным социальной помощи;
- наличие у работника возможности самостоятельного производства жизненных благ в домашнем хозяйстве;
- наличие у работника альтернативных источников дохода.

Задачи и ситуации

1. Если численность трудоспособного населения страны 80 млн чел., численность занятых 50 млн чел., а численность безработных 5 млн чел., то уровень безработицы составляет:

- 6,25%, б) 10%, в) 9,1%, г) 11,1%.

2. Если общая численность населения 95 млн. чел., численность трудоспособного населения 85 млн. чел., численность не включаемых в рабочую силу 25 млн. чел., а уровень безработицы 9%, то численность безработных равна (в млн. чел.):

- 5,4, б) 6,3, в) 7,65, г) 8,55, д) информации недостаточно.

3. Если общая численность населения составляет 100 млн чел., численность занятых 63 млн чел., а уровень безработицы составляет 10%, то численность не включаемых в рабочую силу равна (в млн чел.):

- 37, б) 36,3, в) 30, г) 30,7, д) нет верного ответа.

4. Если естественный уровень безработицы 5%, количество фрикционных – 4 млн чел., количество структурных – 3 млн чел., а количество циклических – 2,8 млн чел., то общий уровень безработицы равен:

- 7%, б) 7,8%, в) 9%, г) 9,8%, д) нет верного ответа.

5. Если численность трудоспособного населения страны 80 млн чел., численность занятых 62 млн чел., общая численность безработных 6 млн чел., а уровень циклической безработицы 2%, то естественный уровень безработицы составляет:

- 5,5%, б) 6%, в) 6,8%, г) 7,7%, д) нет верного ответа.

6. Если общая численность населения страны составляет 100 млн чел., численность трудоспособного населения 85 млн чел., численность не включаемых в рабочую силу 28 млн чел., численность занятых 65 млн чел., естественный уровень безработицы 6%, то уровень циклической безработицы равен:

- 4,8%, б) 3,7%, в) 2,2%, г) 1%, д) нет верного ответа.

7. Если общая численность населения страны составляет 140 млн. чел., численность трудоспособного населения 120 млн чел., численность занятых 82,8 млн чел., численность безработных 7,2 млн чел., естественный уровень безработицы 5%, то численность циклических безработных равна (в млн. чел.):

- 0,2, б) 1,2, в) 2,7, г) 3,1, д) нет верного ответа.

8. Если общая численность населения страны составляет 175 млн чел., естественный уровень безработицы 6%, фактический уровень безработицы 9% численность структурных безработных 3 млн чел., численность циклических безработных 4,5 млн чел., то уровень фрикционной безработицы равен:

- 2%, б) 3%, в) 4%, г) 4,5%, д) 6%.

9. Если общая численность населения страны составляет 110 млн чел., численность трудоспособного населения 95 млн чел., численность занятых 73,6 млн чел., фактический уровень безработицы 8%, численность фрикционных безработных 3,2 млн чел., численность циклических

ских безработных 2 млн чел., то уровень структурной безработицы равен:

- а) 1,5%, б) 1,7%, в) 2,1%, г) 3%, д) нет верного ответа.

10. В экономике страны общая численность населения составляет 300 млн чел., численность трудоспособного населения 250 млн чел., фрикционных безработных – 7 млн чел., структурных безработных – 8 млн чел., циклических безработных – 10 млн чел, численность занятых – 175 млн чел. Если фактический ВВП равен 1770, а потенциальный ВВП 2000, то коэффициент Оукена равен:

- а) 2, б) 2,3, в) 2,5, г) 2,8, д) 3,2.

11. Уровень безработицы в текущем году составил 7,5%, а фактический ВВП – 820 млрд долл. Естественный уровень безработицы – 5%. Определите величину потенциального ВВП, если коэффициент Оукена равен 3.

12. Уровень безработицы в текущем году составил 6,5%. Естественный уровень безработицы 5%, а коэффициент Оукена – 2. Потенциальный ВВП равен 845 млрд долл.. Определите отставание ВВП (в процентах) и потери ВВП, вызванные циклической безработицей (в млрд долл.).

13. Потенциальный ВВП – 100 млрд долл., фактический ВВП – 97 млрд долл. Фактический уровень безработицы 7%. Когда фактический ВВП сократился на 6 млрд долл., уровень безработицы возрос до 9%. Определить величину коэффициента Оукена и естественный уровень безработицы.

14. Фактический уровень безработицы в стране равен 8%, а ее естественный уровень – 6%. Потенциальный ВВП растет темпами 3% в год. Какими темпами должен увеличиваться фактический ВВП, чтобы в стране поддерживалась полная занятость, если коэффициент Оукена равен 2?

15. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 400 млн чел., численность трудоспособного населения 280 млн чел., численность занятых 176 млн чел., численность фрикционных безработных 6 млн чел., численность струк-

турных безработных 8 млн чел., численность циклических безработных 10 млн чел. Фактический ВВП составляет 2040 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 3.

Определите: а) величину потенциального ВВП, б) фактический уровень безработицы, в) естественный уровень безработицы.

16. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 200 млн чел., численность трудоспособного населения 160 млн чел., численность занятых 112 млн чел., естественный уровень безработицы 6,4%, численность циклических безработных 5 млн чел. Потенциальный ВВП составляет 2500 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 2,4. Определите: а) величину фактического ВВП, б) фактический уровень безработицы, в) численность фрикционных и структурных безработных.

ТЕМА 5. МОБИЛЬНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

1. Виды мобильности.
2. Территориальная мобильность: виды и показатели. Влияние миграции на рынок труда.
3. Особенности трудовой миграции в России.
4. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения.
5. Особенности межфирменной мобильности на российском рынке труда.

Вопросы для обсуждения

1. Каково будет влияние мобильности между регионами на:
 - а) общий объем производства двух регионов;
 - б) долю общего дохода, поступающего работникам, а не владельцам капитала в двух регионах;
 - в) среднюю ставку заработной платы в двух регионах.
2. Многие утверждают, что нет реальной разницы между добровольными увольнениями и увольнениями по инициативе работодателя. В конце концов, если работодатель хочет избавиться от работника, он может сделать условия работы настолько непривлекательными, что работник уйдет сам. Существует ли, на ваш взгляд, какой-либо экономический смысл в разделении увольнений на добровольные и по инициативе администрации? Имеет ли значение для политики занятости, какая доля безработных потеряла работу по той или иной причине?

3. Сравните мобильность между странами, регионами, видами занятости, работодателями. Какие факторы будут в большей мере оказывать влияние на каждый из видов мобильности для данного работника?

4. Какое влияние трудовая мобильность и миграция могут оказать на уровень монополистической силы на рынках труда?

5. Следует ли из поддержки свободной международной торговли необходимость также поддерживать свободную международную трудовую миграцию?

6. Почему люди, обладающие специфическим человеческим капиталом, менее склонны к миграции, чем те, кто обладает общим человеческим капиталом? Означает ли это, что те, кто обладает большим специфическим человеческим капиталом, совершенно немобильны?

7. Какие силы способствуют сегментации рынка труда на первичный и вторичный сектора? Будут они ослабевать или усиливаться с течением времени? Каково влияние подобного разделения рынка труда на мобильность рабочей силы?

8. Обсудите, каким образом государственные программы выплаты социальных трансфертов влияют на территориальную мобильность. Нужно ли устранять эти меры, если они оказывают отрицательное воздействие на миграцию?

9. Какое влияние межфирменная и территориальная мобильность могут оказывать на уровень безработицы, на различные виды безработицы? Сравните, какое влияние оказывают различные факторы на межфирменную мобильность мужчин и женщин.

10. Каковы выгоды и издержки от миграции рабочей силы для экономики принимающей страны (региона)? Какие меры государственной политики могут способствовать повышению эффективности миграции?

11. В чем состоит проблема «утечки мозгов»? Необходимы ли государственные ограничения миграции для решения этой проблемы?

Тесты

1. Теория утверждает, что работник будет мигрировать, если чистые текущие выгоды от миграции больше нуля. При прочих равных условиях какое из последующих явлений увеличивает склонность к миграции:

- а) снижение различий в заработной плате между регионами выезда и въезда;
- б) увеличение нормы дисконтирования;
- в) увеличение количества лет, которое работник собирается провести на новом месте;
- г) увеличение косвенных издержек на миграцию.

2. Какое из последующих утверждений не относится к объяснениям существующей взаимосвязи между возрастом и мобильностью:

- а) работники старших возрастов обладают большим специфическим человеческим капиталом и большей профессиональной подготовкой на рабочем месте;
- б) у работников старших возрастов остается меньше времени для компенсации издержек на инвестиции;
- в) и прямые, и моральные издержки на переезд увеличиваются с возрастом;
- г) работники старших возрастов обладают более высоким уровнем квалификации и поэтому будут предлагать свой труд на национальном, а не на локальном рынке труда.

3. При прочих равных условиях работник больше склонен к переезду, если:

- а) супруг участвует в рабочей силе;
- б) в семье есть дети школьного возраста;
- в) стаж работы супруга велик;
- г) он или она не имеет семьи.

4. Первоначально на рынке А находились 28 работников, на рынке В – 63 работника. Все рынки конкурентны, А и В идентичны во всем, кроме уровня заработной платы (табл. 8.1).

Таблица 8.1

LA	VMPA	LB	VMPB
25	10.00	60	12.00
26	9.50	61	11.50
27	9.00	62	11.00
28	8.50	63	10.50
29	8.00	64	10.00
30	7.50	65	9.50
31	7.00	66	9.00

При данной первоначальной ситуации (предполагая, что информация совершенна, а миграция не требует издержек) что из последующего может произойти:

- два работника мигрируют из А в В;
- два работника мигрируют из В в А;
- три работника мигрируют из В в А;
- ничто из вышеперечисленного, так как ситуация равновесна?

5. Предположим, что предлагается закон, либерализующий миграционные потоки. Рассматривая выгоды и издержки от миграции в стране въезда, экономическая теория утверждает, что выгоду получают работники, которые являются:

- полными заместителями для новых мигрантов;
- полными дополнительными для новых мигрантов;
- и а), и б);
- ни а), ни б).

6. Предполагается, что миграция не требует издержек. Если первоначально в стране X 1000 работников, в стране Y 500 работников, то можно ожидать, что (рис. 8.1):

- произойдет чистая миграция из страны X в страну Y;
- в результате миграции возрастет уровень заработной платы в стране X, снизится уровень заработной платы в стране Y;
- и а), и б);
- ни а), ни б).

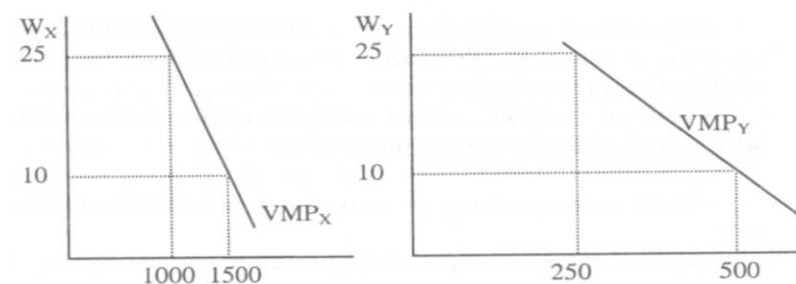


Рис.8.1

7. Если в результате миграции достигнуто равновесие, то совокупный выпуск:

- увеличится в стране X, снизится в стране Y;
- снизится в стране X, увеличится в стране Y;
- увеличится в обеих странах;
- снизится в обеих странах.

8. Если заработная плата первоначально составляет 10 денежных единиц в стране X и 25 денежных единиц в стране Y, то можно ожидать более высокого уровня капиталовложений в:

- стране X по сравнению со страной Y, что приведет к увеличению спроса на труд в стране X;
- стране X по сравнению со страной Y, что приведет к сокращению спроса на труд в стране X;
- стране Y по сравнению со страной X, что приведет к увеличению спроса на труд в стране X;
- стране Y по сравнению со страной X, что приведет к сокращению спроса на труд в стране X.

9. Сокращение числа нелегальных мигрантов на 500 человек, скорее всего:

- сократит безработицу местного населения примерно на 500, поскольку эти мигранты обычно занимают рабочие места, которые могут занять местные работники;
- не окажет влияния на безработицу местного населения, так как мигранты обычно занимают рабочие места, которые в их отсутствие остаются незаполненными;

в) увеличит заработную плату местных работников в отраслях, где обычно работали мигранты, на эту работу будет привлечено менее 500 местных работников;

г) снизит цену на товары, которые произведены мигрантами, в результате снижения уровня инфляции.

Задачи и ситуации

1. Карьера Алексея и Бориса в компании «Энергоэкспо» будет состоять из трех периодов. В настоящее время оба они работают в первом периоде. Ожидаемая заработная плата в каждом периоде показана во второй и третьей колонках табл. 8.2. Четвертая колонка показывает, какую заработную плату может получить каждый из них во втором и третьем периоде, если по окончании первого периода уволится из «Энергоэкспо» и перейдет на работу в конкурирующую фирму «Каин».

Таблица 8.2

Период	Энергоэкспо		Каин	Авель
	Алексей	Борис	Алексей или Борис	Алексей или Борис
1	10 000	10 000	-	-
2	10 000	15 000	10 000	15 000
3	10 000	20 000	10 000	20 000

В пятой колонке показана их зарплата в случае устройства в конкурирующую фирму «Авель».

А. Предположим, что прямые издержки на трудовую мобильность равны нулю. Какова будет заработная плата Алексея и Бориса во втором и третьем периоде их карьеры? Кто из них может уволиться из фирмы «Энергоэкспо» и почему?

Б. Каковы будут изменения в заработной плате каждого из работников во втором периоде по сравнению с первым периодом и в третьем периоде по сравнению с первым? Какова для каждого из работников выгода от мобильности по сравнению с выгодой от решения не менять работу?

2. На рис. 8.2 показан совокупный спрос на труд в каждом из двух регионов, представляющих собой совершенно конкурентные рынки труда. Первоначально занятость составляла 1000 в Древнегорске и 3000 в Новореченске. Ставка заработной платы составляла соответственно 8000 руб. и 4000 руб. Предполагается, что единственным фактором, кроме труда, является капитал.

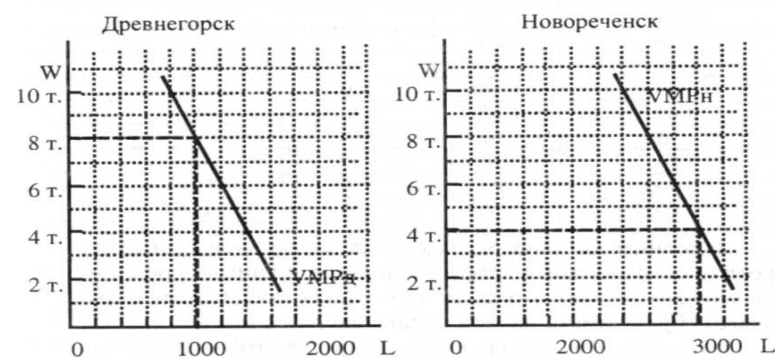


Рис.8.2

А. Если трудовая миграция не требует издержек, в каком направлении она, вероятнее всего, будет происходить?

Б. Предположим, что информация совершенна, а миграция не требует издержек. Каков будет равновесный уровень заработной платы в каждом городе?

В. Каков будет равновесный уровень занятости в каждом из двух городов, если заработная плата установится на равновесном уровне?

Г. Рассчитайте по графику изменения в рублях в совокупном почасовом доходе каждой из последующих групп:

- 1) работники, которые предпочли остаться в Новореченске;
- 2) владельцы капитала в Новореченске;
- 3) местные работники в Древнегорске;
- 4) иммигранты в Древнегорске;
- 5) владельцы капитала в Древнегорске.

3. А. В табл. 8.3 показано предложение труда местных работников (S_d) и нелегальных иммигрантов (S_a) в отрасли с низким уровнем оплаты труда.

Заполните колонку St, рассчитав совокупное предложение труда в отрасли. Изобразите графически все три кривые предложения труда. Почему можно ожидать, что кривая предложения труда иммигрантов будет иметь наклон вправо вверх?

Таблица 8.3

Зарботная плата	L	Sd	Sa	St
3 000	1 600	0	500	-
3 100	1 550	0	550	-
3 200	1 500	0	600	-
3 300	1 450	0	650	-
3 400	1 400	100	700	-
3 500	1 300	300	750	-
3 600	1 200	400	800	-
3 700	1 100	450	850	-
3 800	900	500	900	-
3 900	700	550	950	-
4 000	400	600	1 000	-

Б. В табл. 8.3 показан спрос на труд в этой отрасли (L). Определите равновесный уровень заработной платы.

В. При равновесной заработной плате какова будет общая занятость? Какова будет занятость местных работников? Какова будет занятость иммигрантов?

Г. Предположим, что правительство обнаруживает и депортирует 200 нелегальных иммигрантов, работавших в этой отрасли. Предположим, все депортированные приехали бы в страну, даже если заработная плата была бы 3000. Начертите новую кривую совокупного предложения труда в отрасли и покажите новый равновесный уровень заработной платы и общей занятости.

ТЕМА 6,7. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕЁ ОСОБЕННОСТИ В РОССИИ. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА. ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Экономическое содержание заработной платы.
2. Организация оплаты труда на основе тарифной системы. Выбор форм и систем оплаты труда.
3. Организация оплаты труда на основе бестарифной системы.
4. Система грейдов.
5. Премирование на базе КРІ.
6. Стимулирующие и компенсационные выплаты.
7. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
8. Государственное регулирование оплаты труда.

Вопросы для обсуждения

1. Охарактеризуйте сущность заработной платы. Каковы основные функции заработной платы?
2. Как изменялись взгляды российских экономистов на природу заработной платы в связи с изменением ориентиров социально-экономической политики государства?
3. Как соотносятся между собой вознаграждение за труд и заработная плата?
4. Обоснуйте необходимость обеспечения связи размеров заработной платы с затратами и результатами труда. Охарактеризуйте механизмы реализации названного принципа организации заработной платы.
5. Каковы основные элементы организации оплаты труда на предприятии? Дайте сравнительный анализ сущности, особенностей и назначений современных форм и систем заработной платы.
6. На какой основе формируются квалификационные характеристики работников и работ?
7. При каких условиях применяются равномерные, прогрессивные и затухающие тарифные сетки?
8. Каковы основные показатели тарифной сетки?
9. Могут ли дополнительные выплаты и льготы превышать основную заработную плату и почему?
10. Оцените преимущества и недостатки систем заработной платы с распределенным предпринимательским риском.
11. Охарактеризуйте проблему задолженностей по заработной плате.
12. Для чего существует государственный минимум оплаты труда и зачем он устанавливается?
13. Что такое государственное нормирование оплаты труда? В чем состоят особенности договорного регулирования оплаты труда?
14. Перечислите основные элементы компенсационных пакетов крупных российских и западных компаний и их предназначение.

Тесты

1. При заключении трудового контракта работник и работодатель фиксируют:
 - а) условия труда и его оплаты;
 - б) абсолютный размер должностного оклада;
 - в) компенсационный пакет в пользу работника;

- г) все вышеперечисленное.
2. Основой организации оплаты труда является:
- а) форма и система заработной платы;
 - б) тарифная система оплаты труда;
 - в) нормирование труда;
 - г) условия и безопасность труда.
3. Тарифная система оплаты труда дифференцирует заработную плату в зависимости от:
- а) тяжести и интенсивности труда;
 - б) сложности труда;
 - в) важности выполняемых работ;
 - г) нет верного ответа.
4. Квалификационные характеристики работников базируются на:
- а) распределении ответственности по уровням управления;
 - б) полученном образовании и предыдущем опыте работы сотрудника;
 - в) выделении и описании трудовой функции;
 - г) определении тарифной ставки и тарифного разряда.
5. Тарифная ставка – это:
- а) абсолютный размер оплаты труда в единицу времени;
 - б) абсолютный размер оплаты за единицу произведенного изделия;
 - в) сумма ежемесячного заработка работника;
 - г) средний размер оплаты труда.
6. Верно следующее утверждение:
- а) косвенно-сдельная расценка устанавливается для вспомогательных работников;
 - б) бригадная сдельная расценка устанавливается на основе индивидуальной нормы выработки;
 - в) аккордная система оплаты труда стимулирует экономию сырья и материалов;
 - г) сдельно-премиальная система оплаты труда применяется для стимулирования выполнения комплекса работ в установленные сроки.
7. Рост средней заработной платы обоснован, если:
- а) достигнуто абсолютное сокращение фонда заработной платы;

- а) перевыполнен план по выработке;
 - в) сокращена численность работников;
 - г) увеличен объем выпускаемой продукции.
8. Сдельная расценка – это:
- а) размер поощрительной оплаты за труд сверх установленной нормы;
 - б) абсолютный размер оплаты труда за единицу времени (час, день, месяц);
 - в) размер оплаты за единицу изготовленной продукции (выполненной работы).
 - г) вознаграждение, связанное с распределением части прибыли предприятия;
9. Реальная заработная плата – это:
- а) начисленная работнику заработная плата;
 - б) полученная работником заработная плата в денежном выражении;
 - в) заработная плата, скорректированная на индекс цен;
 - г) средний размер оплаты труда работника.
10. Прямая сдельная система оплаты труда предполагает выплату заработной платы в зависимости от:
- а) отработанного времени;
 - б) объема выполненных работником работ;
 - в) срока выполнения работ;
 - г) качества выполненных работ.
11. При аккордной системе оплаты труда заработок устанавливается:
- а) за отработанное время;
 - б) за единицу произведенной продукции;
 - в) на весь объем работ;
 - г) нет верного ответа.
12. Сдельная форма оплаты труда не целесообразна при:
- а) необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции;
 - б) высоких требованиях к качеству работ;

- в) возможности точного измерения количества произведенной продукции;
г) нет верного ответа.

Задачи и ситуации

1. Требуется определить величину абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов и дать оценку следующей тарифной сетке, утвержденной для рабочих производственных объединений и предприятий машиностроения (табл. 9.1):

Таблица 9.1

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты (для сдельщиков)	1,000	1,083	1,200	1,350	1,533	1,783

2. По данным задачи 1 определите средний тарифный коэффициент, если:

- а) в цехе 100 рабочих, из них 60 человек имеют 3-й разряд, 40 человек – 4-й разряд;
б) общая трудоемкость работ на производственном участке составляет 100 тыс. нормо-часов, из них работ 3-го разряда – 30 тыс. нормо-часов и 4-го разряда – 70 тыс. нормо-часов.

3. В цехе действует тарифная сетка (см. задачу 9.1). Средний тарифный разряд рабочих (работ) равен 3,75. Определить соответствующий ему средний тарифный коэффициент у данных рабочих (работ).

4. Определите средний тарифный коэффициент рабочих (работ), если средний тарифный коэффициент рабочих (работ) равен 1,24. (Тарифные коэффициенты см. в задаче 9.1.)

5. Определите среднюю часовую ставку оплаты труда, если:

- а) в цехе на холодных работах занято 50 рабочих, оплачиваемых повременно, из них 15 человек имеют 3-й разряд и 35 человек – 4-й разряд;
б) общая трудоемкость сдельных работ, оплачиваемых по ставкам, установленным для рабочих, занятых на холодных работах, составляет 100 тыс. нормо-часов, из которых 60 тыс. нормо-часов тарифицируется по 5-му разряду и 40 тыс. нормо-часов – по 4-му разряду.

6. Средний тарифный коэффициент группы рабочих-сдельщиков равен 1,5. Определите среднюю часовую ставку этих рабочих.

7. По тарификации работ в соответствии с требованиями старого тарифно-квалификационного справочника средний тарифный коэффициент работ составлял 1,48, а фонд основной заработной платы по сдельным расценкам – 200 млн руб.; после перетарификации работ в соответствии с требованиями нового тарифно-квалификационного справочника средний тарифный коэффициент стал равным 1,46. Определите изменение фонда основной заработной платы рабочих-сдельщиков.

8. Рабочий в течение месяца выполнял нормы выработки, не имея прогулов и упущений в работе, и заработал по прямым сдельным расценкам 1,60 тыс. руб. Ему установлена премия в размере 20% за выполнение плана и 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 105%. Определите заработок рабочего.

9. При расценке, равной 25 руб. за деталь, рабочий 4-го разряда, занятый на холодных работах, в течение месяца (176 ч.), изготовил и сдал в ОТК 550 деталей. Определите коэффициент приработка рабочего.

10. Определите заработную плату рабочего 3-го разряда, работающего по сдельно-прогрессивной системе оплаты в нормальных условиях труда, если за 21 восьмичасовую рабочую смену выполнены работы объемом 185 нормо-часов, исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по полуторным расценкам.

11. Рабочий, работающий на холодных работах, по технически обоснованным нормам выполнил в течение месяца (176 ч.) норму выработки на 113,4%, обработал и сдал в ОТК 479 деталей, на каждую из которых установлена норма времени 25 мин. и расценка 23 руб. Исходная база выполнения норм выработки – 105%. Выработка сверх исходной базы оплачивается по полуторным расценкам. Определите заработок рабочего.

12. Рассчитайте заработную плату рабочего 3-го разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты при особо тяжелых условиях труда, если за 23 рабочих дня при семичасовом рабочем дне выполнены работы объемом 185 нормо-часов, исходная база для начисления прогрессивных доплат – 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по двойным расценкам.

13. По действующим нормам и расценкам общий размер оплаты аккордного задания определен в 120 тыс. руб. По положению предприятия за каждый процент сокращения срока выполнения аккордного задания предусматривается оплата в размере 1% общего заработка по аккордному наряду. Рабочий при установленном сроке выполнения аккордного задания в 20 дней выполнил его за 18 дней. Определите заработок рабочего.

14. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если научно обоснованная норма времени – 0,8 чел.-час, расценка – 72,0 руб., сдано за месяц 250 изделий. За выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм – 1% сдельного заработка. Отработано 22 рабочие смены по 8 часов.

15. Рассчитайте заработную плату рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если премии выплачиваются за повышение сортности продукции в размере 40% суммы стоимости выпускаемой продукции. Прямой сдельный заработок – ПО тыс. руб., по плану предусматривается выпуск 100 изделий, из них 1-го сорта – 75% по цене 100 руб. и 2-го сорта – 25% по цене 70 руб. за единицу изделия. Фактически выпущено 1200 изделий, из них 950 – 1-го сорта и 270 – 2-го сорта.

16. Определите допустимый размер премирования рабочих за каждый 1 процент перевыполнения плана, если плановая выработка одного рабочего – 700 тыс. руб. в год, численность рабочих в цехе – 120 человек, удельный вес условно-постоянных расходов в стоимости продукции – 28%, а фонд заработной платы премируемых рабочих – 110 млн руб.

ТЕМА 8. ДОХОДЫ И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ

1. Доходы населения, прожиточный минимум и проблема бедности.
2. Степень неравенства доходов. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини.
3. Уровень и качество жизни населения. Индекс развития человеческого потенциала.
4. Концепция экономики счастья.
5. Тенденции изменения доходов и уровня жизни населения России.
6. Стратегии социально-экономического развития России и её регионов. Социальная политика в России.

Вопросы для обсуждения

1. Каким образом можно охарактеризовать степень неравенства доходов в России?
2. Чем вызвана чрезмерная неравномерность распределения доходов в российской экономике?
3. Что такое бедность, каково ее определение, источники? Перечислите методы оценки границы бедности («черты бедности») и численности лиц, находящихся за указанной чертой. Какой метод применяется в России?
4. Что такое «социальная цена реформ», как ее можно охарактеризовать на основе событий в нашей стране?
5. Каковы главные условия сокращения бедности в России?
6. «Чем ниже коэффициент Джини, тем в большей степени мы можем утверждать, что распределение доходов осуществляется в условиях совершенной конкуренции». Вы согласны с этим утверждением? Аргументируйте свой ответ.
7. Как отразится на конфигурации кривой Лоренца социальная политика государства, направленная на увеличение трансфертов для малообеспеченных семей и повышение ставок налогообложения доходов наиболее обеспеченной группы семей?
8. Как соотносятся между собой понятия «уровень жизни» и «качество жизни»?
9. Какую роль оказывают доходы вашей семьи на качество вашей жизни? Какие факторы, на ваш взгляд, определяют качество жизни вашей семьи?
10. Как определяется индекс развития человеческого потенциала? Какое место по уровню ИРЧП среди других стран мира занимает Россия и почему?

11. По каким признакам определяется принадлежность человека к среднему классу?

12. Согласны ли вы с тем, что если у человека низкие доходы, то винить в этом он должен самого себя?

13. Назовите приоритеты социальной политики на современном этапе развития экономики России.

14. Определите, какова зависимость между состоянием экономики, масштабами бедности и социальной политикой.

15. В чем заключаются проблемы социальной справедливости и равенства в рыночной экономике?

Тесты

1. Если все работники получают одинаковые зарплаты, то:

- а) коэффициент Джини будет равен 1;
- б) кривая Лоренца будет прямой линией, имеющей наклон 45° ;
- в) распределение зарплаток будет иметь нормальный вид (форму колокола);
- г) ничего из вышесказанного.

2. Индекс человеческого развития (ИЧР) не включает в себя:

- а) уровень потребления основных продуктов питания;
- б) ожидаемую продолжительность жизни;
- в) уровень образованности населения;
- г) среднедушевой валовой внутренний продукт.

3. Структура бюджета прожиточного минимума (ПМ) не включает в себя расходы на:

- а) обязательные платежи и сборы;
- б) питание;
- в) непродовольственные товары и услуги;
- г) содержание иждивенцев.

4. Доходы населения после уплаты налогов и обязательных платежей – это:

- а) располагаемые доходы;
- б) общие доходы;
- в) совокупные доходы;
- г) средние доходы.

5. В структуре денежных доходов населения России в настоящее время наибольший удельный вес составляют:

- а) социальные трансферты;
- б) доходы от предпринимательства;
- в) доходы от собственности;
- г) оплата труда.

6. Кривая Лоренца основана на учете:

- а) среднего уровня дохода;
- б) кумулятивных долей дохода;
- в) медианного уровня дохода;
- г) совокупного дохода.

7. Более высокое значение коэффициента Джини свидетельствует о том, что распределение доходов в обществе:

- а) оптимально;
- б) более равномерно;
- в) более неравномерно.
- г) нет верного ответа.

8. Основным принципом системы социальной защиты населения должна быть:

- а) гибкость;
- б) добровольность;
- в) всеобщность;
- г) адресность.

9. Борьба с бедностью состоит в :

- а) распределении социальной помощи нуждающимся;
- б) снижении налогов и страховых взносов;
- в) проведении экономической политики, направленной на повышение общего уровня в жизни стране;
- г) увеличении доходов малоимущих граждан.

10. Принятая ООН в 1961 г. Концепция уровня жизни не включала:

- а) здоровье;
- б) образование;
- в) отдых и свободное время;
- г) денежные доходы;
- д) права человека.

11. К частным показателям уровня жизни населения, используемым в России, относится:

- а) минимальный потребительский бюджет и прожиточный минимум по основным социально-демографическим группам населения;
- б) потребление продуктов питания в домашних хозяйствах;
- в) показатели дифференциации населения по среднедушевым доходам;
- г) структура потребительских расходов различных групп населения;
- д) все перечисленное.

12. Нельзя согласиться с тем, что:

- а) первостепенное значение для жизни человека имеют здоровье и питание;
- б) качество жизни и уровень жизни - это одно и то же;
- в) качество питания людей непосредственно влияет на эффективность их труда;
- г) качество жизни зависит от субъективного восприятия человеком уровня своего благополучия;
- д) все утверждения верны.

13. Высокое качество трудовой жизни означает:

- а) участие работника в принятии производственных решений;
- б) возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- в) социальную полезность работы для общества;
- г) все из перечисленного;
- д) ничего из перечисленного.

14. Что из перечисленного не оказывает влияния на ИРЧП:

- а) уровень грамотности взрослого населения;
- б) совокупная доля учащихся в общей численности населения в возрасте от 6 до 24 лет;
- в) уровень средней заработной платы;
- г) уровень жизни, измеряемый на базе реального ВВП на душу населения;
- д) ожидаемая продолжительность жизни.

15. Какое из следующих утверждений верно:

- а) совокупные доходы - это сумма всех денежных поступлений, заработанных или полученных населением в течение определенного периода времени;
- б) номинальные доходы - это доходы, выражаемые количеством товаров и услуг, которые могут быть приобретены на конечные доходы;
- в) реальные доходы - сумма начисленных, полученных доходов;
- г) располагаемые доходы - это номинальные доходы после вычета из них налогов и обязательных платежей;
- д) доходы - это общая сумма всех денежных и натуральных доходов, а также стоимости бесплатных или льготных услуг, полученных населением за счет социальных фондов и трансфертов.

16. Причины неравенства в доходах людей могут объясняться:

- а) индивидуальными различиями между ними;
- б) разными способностями;
- в) разными «стартовыми условиями»;
- г) влиянием случайных обстоятельств;
- д) любой из этих причин.

17. В каком утверждении допущена ошибка:

- а) при определении среднего дохода суммарный объем доходов делится на общую численность работников (или населения);
- б) медианный доход - это уровень дохода, выше и ниже которого получают доход одинаковое количество работников;
- в) при высокой дифференциации доходов медианный доход больше среднего;
- г) при нормальном распределении доходов среднее и медианное значение доходов совпадают;
- д) при высокой дифференциации доходов медианное значение дает более адекватное представление о распределении доходов среди данной группы людей.

18. Принадлежность человека к среднему классу определяется:

- а) материально-имущественным положением;
- б) социально-профессиональным статусом;
- в) самоидентификацией;
- г) всеми тремя признаками;
- д) достаточно хотя бы одного из этих признаков.

Задачи и ситуации

1. Используя данные табл. 10.1, характеризующие распределение заработков, нарисуйте кривую Лоренца и рассчитайте коэффициент Джини.

Таблица 10.1

Количество работников	Ежегодные заработки, тыс. руб.
30	50
45	80
45	120
30	160
30	200
45	250
45	350
20	500
10	1000

2. По статистическим справочникам охарактеризуйте динамику основных индикаторов уровня жизни населения России с 1992 г. по настоящее время:

- среднедушевых денежных доходов населения;
 - реальных располагаемых денежных доходов;
 - среднемесячной номинальной заработной платой работающих в экономике;
 - реальной начисленной заработной платы;
 - средний размер назначенных месячных пенсий;
 - реальный размер назначенных месячных пенсий;
 - величину прожиточного минимума (в среднем на душу населения);
 - численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума (в млн. человек и в процентах от общей численности населения);
 - коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов);
 - коэффициент Джини (индекс концентрации доходов).
- Охарактеризуйте основные причины происходящих изменений.

ТЕМА 9. ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РЫНКА ТРУДА

1. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования.
2. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений.
3. Пассивная и активная политика на рынке труда.
4. Государственные службы занятости.
5. Эффективность государственной политики на рынке труда в России.

Вопросы для обсуждения

1. Перечислите типы политики регулирования рынка труда. Каковы основные цели регулирования рынка труда государством?
2. Как можно дифференцировать меры государственного регулирования рынка труда?
3. Перечислите основные направления активной политики регулирования рынка труда.
4. Почему профподготовка и переподготовка являются наиболее эффективными направлениями в активной политике на рынке труда?
5. Какие направления в активной политике на рынке труда являются наиболее приемлемыми для России в настоящее время?
6. Назовите основные направления пассивной политики регулирования рынка труда.
7. Что представляет собой пособие по безработице и каковы условия его получения в России?
8. Какие основные программы осуществляются в настоящее время Федеральной службой занятости России?
9. Что, на ваш взгляд, сегодня важнее для России: усиление регулирования рынка труда или повышение его гибкости? Почему?
10. Почему нельзя допускать чрезмерной зарегулированности российского рынка труда?

Тесты

1. Основные функции службы занятости при реализации программ общественных работ (выберите все правильные ответы):
 - а) предоставление возможности для временной занятости в период активного поиска постоянной работы, связанной с организацией временных работ;

б) содействие вторичной занятости, связанной с организацией трудоустройства несовершеннолетних граждан на временную работу;

в) трудовая адаптация и социальная поддержка несовершеннолетних граждан;

г) выплата пособий по безработице;

д) все вышеперечисленное.

2. Выплата пособия по безработице относится к мерам воздействия на рынке труда:

а) активным;

б) пассивным;

в) ни к тем, ни к другим;

г) и к активным, и к пассивным.

3. Выплата пособия по безработице по российскому законодательству прекращается в случае:

а) прохождения профессиональной подготовки по направлению службы занятости;

б) участия в программе общественных работ;

в) назначения пенсии по инвалидности III группы;

г) нет верного ответа.

4. Пособие по безработице в России выплачивается ежемесячно при условии прохождения безработным перерегистрации в установленные органами службы занятости сроки, но не более:

а) одного раза в месяц;

б) двух раз в месяц;

в) трех раз в месяц;

г) четырех раз в месяц.

5. Страхование работников по безработице в России осуществляется за счет:

а) самих работников;

б) предпринимателей;

в) государства;

г) и работников, и предпринимателей.

6. Служба занятости России обязана предоставлять информацию об имеющихся вакансиях:

а) только официально зарегистрированным в ней безработным;

б) всем гражданам, обращающимся за данной информацией;

в) безработным, обращающимся за данной информацией.

г) нет верного ответа.

7. Среди программ, реализуемых Федеральной службой занятости населения, к пассивным мерам воздействия на рынок труда относятся:

а) содействие (посредничество) в трудоустройстве;

б) специальные программы для инвалидов, включающие их профессиональную реабилитацию и адаптацию к рынку труда;

в) поддержка безработных, открывающих свое предприятие;

г) пособия по безработице;

д) организация общественных работ.

8. Какова основная цель государственной политики в области занятости?

а) социальное страхование безработных;

б) изучение и регулирование рынка труда;

в) достижение международных стандартов в области качества жизни;

г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

9. В рамках российского трудового законодательства не могут устанавливаться:

а) возраст выхода на пенсию;

б) минимальный уровень заработной платы;

в) средний уровень заработной платы;

г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;

д) нормы безопасности труда.

10. Законы страны обычно:

а) не запрещают дискриминацию в трудовых отношениях;

б) не определяют порядок заключения коллективных договоров;

в) не содержат перечень профессий, представителям которой не разрешается участвовать в забастовках;

г) не ограничивают эмиграцию квалифицированных работников («утечку умов»);

д) не регулируют въезд в страну иностранной рабочей силы.

11. Какое из следующих утверждений верно:

- а) государство не может предоставлять участникам рынка информации, помогающую снижать транзакционные издержки;
- б) государство не может создавать новые рабочие места;
- в) меры экономического регулирования трудовых отношений не могут быть направлены на другие, товарные или ресурсные, рынки;
- г) государство предоставляет общественные блага с помощью не только общественного, но и частного сектора;
- д) трансферты и субсидии не способствуют снижению индивидуального предложения труда.

12. Какое из следующих утверждений неверно:

- а) для тех слоев населения, которые получают бесплатные блага от государства, действует эффект дохода;
- б) для слоев населения, получающих бесплатные блага от государства, действует эффект замещения;
- в) трансферты и субсидии опасны усилением иждивенческих настроений;
- г) субсидии гражданам ведут к росту спроса на определенные товары и услуги, увеличивая тем самым спрос на труд, связанный с их производством;
- д) субсидии фирмам могут как увеличить, так и уменьшить спрос на труд.

13. С каким утверждением по поводу субсидий, найма и занятости нельзя согласиться:

- а) при субсидиях занятости работодатель получает определенную сумму в расчете на каждого вновь принятого работника;
- б) субсидии найма увеличивают спрос фирмы на труд;
- в) субсидии занятости увеличивают спрос фирмы на труд;
- г) субсидии найма и занятости увеличивают спрос фирмы на труд;
- д) субсидии найма и занятости позволяют согласовывать экономические интересы общества, работодателей и слабоконкурентных слоев трудоспособного населения.

14. Рост подоходного налога:

- а) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
- б) может уменьшить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения;

- в) может увеличить количество часов труда работника, если доминирует эффект замещения;
- г) увеличивает количество часов труда женщин, молодежи, работников низкой квалификации;
- д) уменьшает количество часов труда работников с более высокой заработной платой (мужчин и высококвалифицированных работников).

15. Какое из следующих утверждений неверно:

- а) существует опасность проникновения криминала в те сферы экономической деятельности, где участники имеют те или иные льготы;
- б) снижению спроса на труд препятствует жесткая регламентация поведения работодателей при увольнении персонала;
- в) если увольнение работника для фирмы сложно и дорого, то это помогает уже занятым сохранять рабочие места, но затрудняет набор новых работников, особенно постоянных;
- г) в середине 90-х годов в России преобладали увольнения по собственному желанию;
- д) если налоги платят не граждане, а предприятия, это не влияет на спрос на рынке труда.

16. Рост минимальной заработной платы:

- а) не имеет негативных последствий;
- б) приведет к значительному росту безработицы в экономике страны;
- в) непременно приведет к росту инфляции;
- г) может привести не к снижению, а к росту занятости работников;
- д) является менее продуктивным путем борьбы с бедностью, чем разнообразные формы социального обеспечения.

Задачи и ситуации

1. Регион N на 1.08.2007 г. имеет высокий уровень безработицы. Среди безработных более 10% не смогли найти работу в течение 8 месяцев. Кроме того, в 3 раза за три года увеличилась численность инвалидов, нуждающихся в поддержке. Какие меры вы можете предложить для улучшения ситуации в регионе N? Разработайте программу субсидирования занятости долгосрочных безработных и инвалидов, используя методику активной политики государственного регулирования рынка труда.

2. В настоящее время в Дагестане ситуация на рынке труда остается очень сложной: в связи с многочисленными остановками производств увеличилась численность работников, находящихся в административных отпусках; число свободных рабочих мест было минимально; темпы увольнений возросли; безработица в регионе существенно превысила среднероссийские показатели, высока была доля длительно безработных, а также концентрация безработицы в отдельных районах и социальных группах. Какие мероприятия активной и пассивной политики на рынке труда в этом регионе вы можете предложить? Обоснуйте ваш ответ.

3. На примере одного из типичных провалов, имеющих место на рынке труда (по выбору), обоснуйте проведение государственных мероприятий на рынке труда. Является ли, на ваш взгляд, государственная политика на рынке труда единственным выходом из сложившейся ситуации?

4. Как известно, на рынок труда влияет любая проводимая государством политика, а не только мероприятия в сфере занятости. Вспомните основные направления внешнеэкономической политики государства и попытайтесь охарактеризовать их влияние на внутринациональный рынок труда.

ТЕМА 10. МЕЖДУНАРОДНЫЕ ТРУДОВЫЕ СТАНДАРТЫ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Принципы деятельности и основные цели Международной организации труда.
2. Организационная структура Международной организации труда.
3. Направления деятельности Международной организации труда.
4. Концепция Достойного труда и ее реализация в России.

Вопросы для обсуждения

1. Назовите важнейшие, на ваш взгляд, предпосылки создания Международной организации труда.
2. Каковы цели и задачи Международной организации труда?

3. Сколько стран являются членами Международной организации труда?

4. С какой целью созываются региональные конференции МОТ и какие вопросы на них рассматриваются?

5. Назовите исполнительный орган Международной организации труда и его основные функции.

6. Какова организационная структура административного совета?

7. Выделите те вопросы, которым чаще всего уделяется внимание в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. Почему эти вопросы являются объектом столь пристального внимания?

8. Каким образом Международной организации труда оказывает практическую помощь отдельным странам?

9. Расскажите о научной и информационной деятельности Международной организации труда.

10. Почему, на ваш взгляд, многие страны-члены не ратифицируют конвенции Международной организации труда?

11. Предложите и обоснуйте индикаторы достойного труда. Дайте оценку реализации концепции Достойного труда в России.

Тесты

1. На Международной конференции труда каждая страна – член МОТ – представлена:
 - а) четырьмя делегатами от правительства;
 - б) двумя делегатами от правительства, одним делегатом от трудящихся и одним делегатом от предпринимателей;
 - в) по одному делегату от правительства, трудящихся и предпринимателей;
 - г) двумя делегатами от трудящихся и двумя делегатами от предпринимателей.

2. Высшим органом МОТ является:
 - а) административный совет;
 - б) Международное бюро труда;
 - в) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций;
 - г) Международная конференция труда.
3. Не является трехсторонним комитетом МОТ:
 - а) финансовый комитет;
 - б) распорядительный комитет;
 - в) Комитет по проверке полномочий;
 - г) Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций.
4. Представители страны на МКТ голосуют:
 - а) сообща открытым голосованием;
 - б) тайным голосованием, независимо друг от друга;
 - в) тайным голосованием, но на основе общей заранее согласованной позиции;
 - г) процедура голосования оговаривается специально.
5. Принцип трипартизма не соблюдается в работе следующих отраслевых комитетов:
 - а) паритетный комитет по вопросам труда государственных служащих;
 - б) паритетная морская комиссия;
 - в) и в том, и в другом;
 - г) ни в том, ни в другом.
6. За время деятельности МОТ было разработано и принято:
 - а) менее 70 конвенций;
 - б) около 100 конвенций;
 - в) менее 150 конвенций;
 - г) более 170 конвенций.
7. Конвенции МОТ являются:
 - а) обязательными для выполнения всеми государствами-членами;
 - б) рекомендательными;
 - в) обязательными для выполнения государствами-членами, их ратифицировавшими;

- г) обязательными для выполнения всеми странами мирового сообщества.
8. Советский Союз впервые вошел в МОТ:
 - а) в момент ее основания;
 - б) в 1934 г.;
 - в) в 1940 г.;
 - г) в 1954 г.
9. Чтобы быть принятой, конвенция МОТ при голосовании на МКТ должна получить:
 - а) более одной трети голосов;
 - б) половину голосов;
 - в) две трети голосов;
 - г) сто процентов голосов (консенсус).
10. Конвенция МОТ вступает в силу для ратифицировавшего ее государства:
 - а) сразу после принятия;
 - б) сразу после ратификации;
 - в) по решению законодательного органа, принявшего решение о ратификации;
 - г) через 12 месяцев со дня регистрации ратификации в МОТ.

Задания и ситуации

1. Можно ли согласиться с утверждением, что членство России в МОТ не приносит ей выгод, а приводит лишь к финансовым издержкам и потере ею независимости при проведении социально-экономической политики? Обоснуйте ваш ответ.
2. В 1940 г. Советский Союз, как известно, вышел из состава МОТ. Каковы, на ваш взгляд, истинные причины этого шага и к каким последствиям он привел?
3. Проанализируйте одну из ратифицированных Россией конвенций МОТ (по выбору) с точки зрения реализации ее положений в нашей стране.
4. Общеизвестно, что деятельность МОТ ведет к унификации национальных рынков труда. Вместе с тем различия в национальных мо-

делях продолжают существовать. На примере одной из стран охарактеризуйте эти различия и назовите причины их сохранения.

5. На примере одного из неоднократно рассматривавшихся МОТ вопросов (безработица, минимальные социальные гарантии, права инвалидов и др.) проследите развитие взглядов мирового сообщества на социально-трудовые отношения.

ТЕМА 11. ВНУТРЕННИЕ РЫНКИ ТРУДА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ФИРМЫ

1. Внутренний рынок труда.
2. Кадровая политика и её особенности в России
3. Концепция управления человеческими ресурсами.
4. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Виды стратегий.
5. Методические подходы к анализу требований к работнику.
6. Анализ и описание работ.
7. Разработка должностных инструкций.
8. Оценка соответствия характеристик персонала предъявляемым требованиям.

Вопросы для обсуждения

1. Каково, на ваш взгляд, отличие между понятиями «квалификация» и «профессионализм»?
2. Назовите типы и виды ответственности работника на должности начальника отдела кадров банка.
3. В чем общие черты и отличия между личностной спецификацией, картой компетенций, профилем требований и профессиограммой?
4. Кто и как определяет основные характеристики, которым должен соответствовать работник на конкретном рабочем месте?
5. Каким образом может осуществляться операционализация параметров требований к работникам?

6. С помощью каких процедур можно определить соответствие конкретного кандидата на вакантное рабочее место предъявляемым требованиям?

7. Перечислите основные разделы должностной инструкции. В каких случаях в них могут вноситься изменения и дополнения?

8. Сформулируйте основные требования, которым должен соответствовать специалист по управлению человеческими ресурсами.

9. Как, на ваш взгляд, могут повлиять сдвиги в половозрастной структуре работников (например, повышение удельного веса молодых работников) на взаимосвязь между уровнями требований, предъявляемых работодателями к работникам и работниками – к работе?

10. Почему, по вашему мнению, в настоящее время, несмотря на безработицу, перед многими работодателями стоит проблема дефицита кадров высокой квалификации?

Тесты

1. Для какого типа организации неприемлем метод оценки «шкала графического рейтинга»:
 - а) крупный размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
 - б) средний размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
 - в) малый размер, высокая сложность работы, низкая стабильность;
 - г) малый размер, низкая сложность работы, высокая стабильность?
2. В каком из представленных типов организаций применим метод оценки «тест на результативность»:
 - а) крупный размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
 - б) средний размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
 - в) малый размер, низкая сложность работы, высокая стабильность;
 - г) средний размер, средняя сложность работы, средняя стабильность.
3. К нетрадиционным методам оценки относятся:
 - а) метод заданного распределения;

- б) метод стандартных оценок;
- в) метод «360° - аттестация»;
- г) сравнительный метод.

4. К традиционным методам оценки относятся:

- а) метод «центров оценки потенциала»;
- б) метод «360 - аттестация»;
- в) методы профессионального психологического тестирования;
- г) метод оценочной анкеты.

5. Деление методов оценки на традиционные и нетрадиционные обусловлено:

- а) частотой применения в отдельных организациях;
- б) ориентацией на достигнутые результаты или на потенциал;
- в) степенью распространенности в различных фирмах, странах;
- г) временем появления (изобретения) того или иного метода.

6. Графическое представление степени проявления операционализованных параметров требований к работнику – это:

- а) карта компетенций;
- б) квалификационная карта;
- в) профиль требований;
- г) личностная спецификация.

7. Прямые методы оценки не могут учитывать:

- а) степень достижения поставленных целей;
- б) результат труда в денежном выражении;
- в) деловые и личные качества работника;
- г) уровень выполнения норм.

8. Методы, при которых оценка работника осуществляется раздельно по нескольким видам требований, называются:

- а) аналитическими;
- б) суммарными;
- в) традиционными;
- г) косвенными.

9. В характеристику конкретной рабочей системы не включается:

- а) производственный процесс;

- б) предметы труда;
- в) результаты труда;
- г) название организации.

10. Инструментом для определения степени профессиональной пригодности работника к данному виду труда является:

- а) должностная инструкция;
- б) профессиограмма;
- в) карта компетенций;
- г) личностная спецификация.

Задачи и ситуации

1. Опишите работу менеджера по продажам электронных игрушек, используя такие элементы производственной системы, как производственное задание, информация, предмет труда, средства труда, работник, производственный процесс, окружающая среда и результат труда.

2. В настоящее время в российской промышленности осталось лишь 5% рабочих высшей квалификации, в то же время за последние 4 года число работников промышленных предприятий, привлекавшихся к профессиональной учебе, сократилось более чем на 60%. Прокомментируйте эти цифры с точки зрения возможных причин и последствий.

3. Проранжируйте приведенные в табл. 13.1 факторы, влияющие на карьеру менеджера по персоналу, по степени важности (5-балльная оценка: 1 балл – минимум, 5 баллов – максимум).

Таблица 13.1

Факторы, влияющие на карьеру менеджера по персоналу

Факторы, влияющие на карьеру менеджера по персоналу	Балльная оценка
1	2
Отношения с людьми	
Трудолюбие	
Нагрузка, здоровье	
Профессиональный опыт	
Когнитивные способности	
Общее образование	

Окончание таблицы 13.1

1	2
Способность к адаптации Случай, счастье, шанс Отношения с друзьями и знакомыми Родительский дом и социальное происхождение Принадлежность к союзам, объединениям и т.д. Членство в политических партиях Профессиональные перспективы Распределение времени для работы Объем работы Высокие доходы Семья Свободное время, досуг Сотрудники Стиль руководства Работа в группе Интуиция Личная ответственность Обсуждение принятых решений Авторитарное осуществление намеченного Иерархия Повышение квалификации Зарубежный опыт Другое (допишите)	

4. Разработайте личностную спецификацию для должности доцента экономического факультета КГУ. Осуществите операционализацию параметров выделенных вами качеств.

5. С помощью одного или нескольких известных вам методов (каких именно?) проведите оценку уровня успешности усвоения данной темы каждым участником семинара и вами лично. Обоснуйте выбор того или иного метода.

ТЕМА 12. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Организация труда на предприятии: содержание и основные принципы.
2. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация и обслуживание рабочих мест.
3. Режимы труда и отдыха.

4. Проектирование и рационализация трудовых процессов.
5. Условия, охрана и безопасность труда.
6. Классификация затрат рабочего времени. Методы и способы исследования затрат рабочего времени.
7. Нормы и нормативы труда. Классификация норм труда.
8. Нормативные материалы по труду. Принципы и методы нормирования труда.

Вопросы для обсуждения

1. Почему основные принципы тейлоризма практически неприемлемы для организации труда работников в современных условиях?

2. Какими критериями следует руководствоваться при выборе тех или иных форм организации труда, приемов и методов работ на конкретном предприятии, рабочем месте?

3. Приведите примеры факторов, способствующих распространению гибких форм организации труда в последние десятилетия.

4. Каким образом влияют на организацию труда на предприятиях такие макроэкономические факторы, как экономический спад, колебания рыночного спроса на производимую продукцию, рост безработицы?

5. Какое воздействие на организацию труда на предприятиях оказал переход от командно-административной к рыночной экономике в России?

6. Проанализируйте преимущества и недостатки законодательного ограничения продолжительности рабочей недели (например, 40 часов) и объема сверхурочных работ с точки зрения работника и работодателя.

7. Какое воздействие (положительные и отрицательные моменты) на количество и качество труда работников на предприятии оказывает все более широкое распространение гибких форм организации труда (занятости на условиях неполного рабочего времени, разделения рабочих мест и т.д.)?

8. Какими правилами следует руководствоваться при организации многосменной работы?

9. Какое воздействие на организацию труда оказывает развитие функциональной гибкости работников?

10. Какие изменения в организации труда приводят к росту удовлетворенности работников и повышению производительности их труда?

11. Перечислите основные источники снижения себестоимости продукции и получения дополнительной прибыли в результате совершенствования организации труда. Как рассчитать экономический результат проведенных мероприятий?

12. Какими средствами должно быть оснащено рабочее место помощника руководителя; преподавателя на кафедре в университете; водителя междугороднего автобуса?

13. На основании каких критериев можно классифицировать рабочие места, например, в банке? Каковы практические цели классификации рабочих мест?

14. Дайте классификацию условий труда по содержанию, сфере действия, степени суммарного воздействия на организм работающих.

15. В чем заключается государственная поддержка комплексного решения проблем охраны труда?

16. Какие управленческие решения и программы могут быть использованы на предприятиях для обеспечения безопасных условий труда?

17. Почему и как в обществе и на предприятиях нормируется рабочее время?

18. Назовите возможные причины регламентированных и нерегламентированных перерывов и простоев оборудования.

19. Каковы преимущества и недостатки метода моментных наблюдений?

20. Какие показатели характеризуют эффективность использования сменного рабочего времени?

21. Какие существуют виды норм, когда и в каких целях они используются?

22. Какие виды перерывов в работе вы знаете, какие из них нормируются и каким образом?

23. По каким признакам классифицируют нормативные материалы?

24. Чем отличаются и когда применяются нормы штучного и штучно-калькуляционного времени?

25. Какие основные факторы влияют на величину нормы?

26. От чего зависит продолжительность времени на отдых и величина соответствующего норматива?

27. При циклическом спаде производства, особенно когда на предприятиях наличествует неполная занятость, актуальность нормирования труда на предприятиях... (снижается, возрастает, не изменяется).

Тесты

- К принципам тейлоризма не относится:
 - механистический взгляд на человека;
 - высокая степень разделения труда;
 - исключительно моральные стимулы;
 - строгое разграничение планирования работы и ее исполнения.
- Из следующих типичных характеристик трудовых процессов в сфере производства выделите ошибочную:
 - методы труда большей частью заранее заданы;
 - производственные процессы часто повторяются;
 - зачастую они точно определены;
 - на операции производственного процесса можно оказывать активное влияние.
- Из следующих типичных характеристик трудовых процессов в сфере административного управления и обслуживания выделите ошибочную:
 - методы труда и производственные процессы не всегда могут быть точно predetermined;

б) в отношении методов труда существует значительная свобода действий;

- в) производственные процессы часто нецикличны;
- г) на операции производственного процесса нельзя повлиять.

4. Деление рабочих на основных и вспомогательных относится к следующей форме разделения труда:

- а) функциональное;
- б) технологическое;
- в) профессиональное;
- г) квалификационное.

5. Взаимосвязи между токарным, фрезерным, шлифовальным и гальваническим участками относятся к следующей разновидности внутрицеховой кооперации:

- а) технологическая;
- б) предметная;
- в) пооперационная;
- г) поддетальная.

6. Выполнение токарем мелкого ремонта оборудования можно отнести:

- а) к совмещению профессий;
- б) к расширению трудовых функций;
- в) к замещению отсутствующего работника;
- г) к расширению зон обслуживания.

7. Для сборщика деталей на конвейерной линии действие «протянуть руку на расстояние 40 см к движущейся заготовке весом 2 кг» является:

- а) операцией;
- б) трудовым приемом;
- в) трудовым действием;
- г) трудовым движением.

8. Рабочие места не классифицируются по следующему признаку:

- а) сложность выполняемой работы;
- б) число исполнителей;
- в) степень специализации;

г) количество оборудования.

9. Современная концепция организации труда не должна включать следующий принцип:

- а) возрастание роли человеческого фактора в производстве;
- б) гибкость работников обеспечивает продуктивность;
- в) высокая квалификация сотрудников становится экономической необходимостью;
- г) возрастание роли и значения централизации и жесткой иерархической структуры.

10. При организации труда необходимо учитывать следующие возрастные особенности работников:

- а) с возрастом снижается способность выполнять задания, требующие особой точности, надежности и тщательности;
- б) с возрастом повышается способность выполнять работу в ограниченных временных рамках;
- в) с возрастом возрастает уверенность в решении классификационных и конструктивных задач, способность к перспективному мышлению;
- г) с возрастом ухудшается способность выполнять работы, связанные с задачами измерения, проверки, контроля.

11. Первым стандартные микродвижения при анализе трудового процесса выделил:

- а) Ф.Тейлор;
- б) Ф.Гилбрет;
- в) В.И. Ленин;
- г) Г.Форд.

12. Отличие норм от нормативов состоит в том, что:

- а) нормы используются многократно для установления различных нормативов;
- б) нормы соответствуют строго определенным рабочим условиям, а нормативы устанавливаются для множества значений факторов;
- в) нормы действуют дольше, чем нормативы;
- г) нормы разрабатываются централизованно, а нормативы – на каждом предприятии самостоятельно.

13. К вспомогательным работам не относятся:

- а) наладочные работы;
- б) планово-предупредительный ремонт;
- в) работа по уборке производственных помещений;
- г) работа по подготовке рабочего места.

14. При аналитических методах нормирования затрат труда нормы устанавливаются:

- а) на основании опыта и квалификации нормировщика;
- б) путем сравнения с аналогичными деталями-представителями;
- в) на основании статистической информации;
- г) путем проведения массовых хронометражных наблюдений и создания нормативных материалов.

15. Нормы труда должны:

- а) быть стабильными;
- б) постоянно пересматриваться;
- в) пересматриваться при изменении условий труда;
- г) пересматриваться 1 раз в год.

16. К нормам затрат рабочего времени не относятся:

- а) нормы численности;
- б) нормы длительности работ;
- в) нормы тяжести труда;
- г) нормы трудоемкости работ.

17. К нормам труда в узком смысле слова не следует относить:

- а) нормы выработки;
- б) нормы оплаты труда;
- в) нормы численности;
- г) нормированные задания.

18. К ненормируемым затратам рабочего времени относятся:

- а) подготовительно-заключительное время;
- б) время на отдых и личные надобности;
- в) время перерывов, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса;
- г) время обслуживания рабочего места.

19. Для анализа приемов труда наиболее приемлем следующий метод:

- а) метод моментных наблюдений;
- б) хронометраж;
- в) метод сопоставления и оценки;
- г) АВС-анализ.

20. Для анализа структуры затрат рабочего времени наиболее приемлем следующий метод:

- а) метод моментных наблюдений;
- б) хронометраж;
- в) метод сопоставления и оценки;
- г) метод микроэлементного нормирования.

Задачи и ситуации

1. На примере труда помощника руководителя опишите естественно-техническую и социально-экономическую стороны организации труда.

2. Опишите основные аспекты организации труда студента при выполнении задания «Написание дипломной работы».

3. Внесите предложения по совершенствованию организации труда рабочих на сборочном конвейере автомобильного завода, которые привели бы к обогащению содержания работы, расширению поля деятельности, расширению круга выполняемых задач.

4. На ткацкой фабрике существенно повысился уровень текучести кадров. Назовите возможные причины текучести и методы их выявления. Какие изменения в организации труда могут снизить уровень текучести кадров?

5. Вы – бизнесмен, собирающийся открыть мини-пекарню. Какие научные методы организации труда вы намерены применять для наиболее эффективной деятельности вашей фирмы?

6. Рассчитайте относительную экономию рабочей силы за счет:
а) сокращения потерь фонда рабочего времени, если внутрисменные простои рабочих в базисном периоде составили 7%, а в плановом периоде намечается сократить их до 5%. Расчетная численность рабо-

тающих – 3 тыс. человек, удельный вес рабочих в общей численности работающих – 70%;

б) увеличения числа рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим в плановом году по сравнению с отчетным, с 230 до 235, т.е. на 5 дней, если расчетная численность работающих и удельный вес рабочих равны соответственно 4 тыс. человек и 80%.

7. В механическом цехе проводилось наблюдение за работой токаря-карусельщика. Необходимо обработать и проанализировать материалы индивидуальной фотографии рабочего дня (табл. 12.1). В соответствии с данными фотографии рабочего дня (табл. 12.2) составляется сводка одноименных затрат рабочего времени (табл. 12.3). Пользуясь приведенными данными, определите следующие коэффициенты:

$K_{и}$ – коэффициент использования рабочего времени;

$K_{пнд}$ – коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от рабочего (нарушения трудовой дисциплины):

$K_{пнт}$ – коэффициент потерь рабочего времени, зависящих от неполадок на производстве;

$K_{пт}$ – коэффициент возможного повышения производительности труда за счет устранения потерь рабочего времени, зависящих от рабочего и от неполадок на производстве.

Таблица 12.1

Наблюдательный лист фотографии рабочего дня токаря-карусельщика (начало наблюдения и начало смены – 8ч. 00 мин.)

Элементы затрат времени	Текущее время	Продолжительность элемента наблюдения, мин.	Индекс
1	2	3	4
Пришел на рабочее место	8 ч. 05 мин.		
Получает от мастера задание	8 ч. 07 мин.		
Ищет ключ от тумбы	8 ч. 10 мин.		
Получает инструмент	8 ч. 17 мин.		
Получает заготовки	8 ч. 23 мин.		
Налаживает станок	8 ч. 35 мин.		
Оперативная работа	9 ч. 17 мин.		
Затачивает резец	9 ч. 20 мин.		
Меняет резец	9 ч. 22 мин.		
Оперативная работа	10ч. 17 мин.		

Окончание таблицы 12.1

1	2	3	4
Ушел за инструментом	10 ч. 19 мин.		
Меняет резец	10 ч. 22 мин.		
Оперативная работа	11 ч. 10 мин.		
Отсутствие электроэнергии	11 ч. 30 мин.		
Обеденный перерыв	11 ч. 30 мин.		
	12 ч. 30 мин.		
Пришел с обеда	12 ч. 30 мин.		
Оперативная работа	12 ч. 54 мин.		
Ушел за электромонтером	13ч. 00 мин.		
Ремонт электропроводки	13ч. 12 мин.		
Оперативная работа	13ч. 57 мин.		
Меняет резец	14 ч. 00 мин.		
Оперативная работа	14 ч. 55 мин.		
Уход по личным надобностям	15 ч. 07 мин.		
Оперативная работа	15 ч. 50 мин.		
Убирает станок	15 ч. 57 мин.		
Передает смену	16 ч. 00 мин.		

Таблица 12.2

Виды одноименных затрат рабочего времени	Время, мин.
Оперативное время (топ)	
Подготовительно-заключительное время (тпз)	
Время обслуживания рабочего места (тоб)	
Время перерывов, зависящих от неполадок на производстве (тпнт)	
Время перерывов, зависящих от рабочего (тпнт + тотл)	
В том числе время перерывов на отдых и личные надобности по установленным нормативам (тотл)	
Итого	

8. Определить норму штучного времени на машинной работе при следующих данных:

$t_0 = 18$ мин.; $t_b = 4$ мин.; $\alpha_1 = 0,027$; $\alpha_2 = 0,03$; $\beta = 0,05$, где t_0 – основное время (в мин.); t_b – вспомогательное время (в мин.); α_1 – коэффициент времени организационного обслуживания рабочего места; α_2 – коэффициент времени технического обслуживания рабочего места; β – коэффициент времени перерывов на отдых и личные надобности. Нор-

ма штучного времени на машинных работах может быть определена по формуле:

$$t_{шт} = (t_0 + t_b) \cdot (1 + \alpha_1 + \beta) + t_o \cdot \alpha_2.$$

Таблица 12.3

№ п/п	Показатели	Варианты задачи			
		1	2	3	4
1	2	3	4	5	6
1.	Данные детали по чертежу, мм	250	336	291	306
2.	Величина врезания и выхода инструмента, мм	5	4	5	6
3.	Величина для взятия пробной стружки, мм	3	2	4	3
4.	Диаметр обработки детали, мм	108	118	66	32
5.	Припуск на обработку (на сторону), мм	8	4	6	2
6.	Глубина резания, мм	4	2	3	1
7.	Подача резца за один оборот детали, мм	0,2	0,1	0,2	0,1
8.	Скорость резания, м/мин.	110	60	120	120
9.	Время на установку и снятие детали, мин.	0,4	0,8	0,6	0,4
10.	Время на управление станком, мин.	0,6	0,7	0,9	0,8
11.	Норматив времени на техническое обслуживание станка (от основного времени), %	4	4	4	4
12.	Норматив времени на отдых и личные надобности рабочего, на организационное обслуживание рабочего места (от оперативного времени), %	10	10	10	10
13.	Подготовительно-заключительное время на партию деталей, мин.	14	12	12	20
14.	Количество деталей в партии, шт.	80	60	60	100

Примечание: скорость резания и подачи при продольном сечении и отрезке детали взять условно равным первому переходу. Число оборотов шпинделя в минуту взять из паспорта станка в следующих величинах: 12,5, 16, 20, 31, 40, 50, 63, 80, 100, 125, 160, 200, 250, 316, 400, 500, 630, 800, 1000, 1250, 1600, 2000.

9. Определите норму выработки за 7-часовую рабочую смену при следующих данных: норма основного времени – 8 мин.; вспомогательного времени – 2,5 мин.;

времени обслуживания рабочего места – 6% от оперативного времени; времени перерывов на отдых и личные надобности – 5% от опе-

ративного времени; подготовительно-заключительного времени – 15 мин. в смену. Для определения нормы выработки пользуются следующей формулой: $H_{выр} = (t_{см} - t_{пз}) / t_{шт}$,

где $t_{шт} = (t_0 + t_b) \cdot (1 + \alpha_1 + \beta)$ – норма штучного времени на машинно-ручные работы.

10. Обработайте наблюдательный лист хронометража за работой станочника и на основании показателей текущего времени, занесенных в хронокарту, определите продолжительность каждого замера по отдельным элементам операций. Сделайте анализ устойчивости хронометражных рядов, предварительно исключив из них случайные и ошибочные замеры. При оценке качества проведенных наблюдений принять величины нормативных коэффициентов устойчивости для условий серийного производства (при машинной работе – 1,1; при машинно-ручной – 1,7; при ручной – 2,3). Рассчитайте норму оперативного времени, в том числе укажите основное технологическое и вспомогательное время. Определите норму штучного времени и норму выработки за 8-часовую смену при условии, что подготовительно-заключительное время установлено по нормативу 20 мин. на смену, а время на отдых, личные надобности и обслуживание станка – в размере 12% от оперативного времени (смотрите хронометражные карты.)

11. Определите норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки за 8-часовую смену на токарную обработку деталей из отливки. Операция включает два технологических перехода: наружная обточка и отрезка готовой детали. Размерная характеристика детали, данные для расчета режимов резания и для определения трудовых норм (по вариантам задания) следующие (табл. 12.4):

Таблица 12.4

Хронометражная карта (вариант 1)

Элементы операции	Порядковый номер наблюдения									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Время наблюдений с 9.00					Т – время в мин. и сек. П – время в сек.				
Взять деталь со стола, установить в патроне и закрепить	0,23	3,05	5,55	8,49	11,27	14,01	16,45	19,48	22,40	25,23

Окончание таблицы 12.4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Пустить станок, подвести резец, включить подачу	0,36	3,17	6,15	8,59	11,38	14,23	17,09	20,01	22,52	25,35
Расточить втулку	2,12	4,55	7,45	10,29	13,09	15,48	18,46	21,34	24,24	27,06
Выключить подачу, отвести резец, остановить станок	2,19	5,04	7,59	10,38	13,16	15,58	18,54	21,42	24,33	27,13
Открепить деталь, снять и отложить деталь	2,40	5,27	6,22	11,03	13,38	16,19	19,18	22,10	25,01	27,40

Дефектные замеры: 2/3 – несвоевременное подключение передачи 2/7 – то же.

Таблица 12.5

Хронометражная карта (вариант 2)

Элементы операции	Порядковый номер наблюдения									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Взять деталь, закрепить хомутик и смазать маслом центры	0,32	3,53	7,40	11,01	14,31	18,07	21,30	25,19	28,51	32,29
Установить деталь в центры и закрепить	0,44	4,07	7,53	11,13	14,46	18,20	21,46	25,31	29,05	32,33
Пустить станок, подвести суппорт и резец и включить подачи	0,56	4,21	8,06	11,25	14,58	18,35	21,59	25,45	29,20	32,46
Обточить предварительно	2,51	6,19	10,03	13,25	16,54	20,32	24,00	27,45	31,15	34,43
Выключить подачу, отвести резец и суппорт и остановить станок	3,00	5,27	10,12	13,37	17,02	20,41	24,12	27,55	31,23	34,52
Снять деталь	3,07	6,35	10,19	13,43	17,09	20,50	24,30	28,01	31,31	34,59

Окончание таблицы 12.5

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Отвернуть винт и снять хомутик с детали	3,15	6,44	10,27	13,53	17,30	20,57	24,41	28,10	31,39	35,06
Отложить деталь в ящик	3,18	6,48	10,30	13,56	17,34	21,00	24,44	28,10	31,42	35,09

Дефектные замеры: 1/3 – уронил масленку; 1/7 – рассматривал деталь; 7/5 – взял по ошибке другой ключ. Примечание: время наблюдения в мин. и сек.

ТЕМА 13. ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

1. Сущность производительности труда, показатели и способы ее измерения.
2. Факторы и резервы роста производительности труда.
3. Факторный анализ роста производительности труда.
4. Управление производительностью труда.
5. Производительность труда в России и за рубежом.

Вопросы для обсуждения

1. Как связаны между собой темпы роста производительности труда и реальной заработной платы?
2. Почему высокая производительность труда работника обычно не является следствием только строгого следования приказам и распоряжениям?
3. Какие показатели (сигналы) потенциальной высокой производительности труда работника можно попытаться проанализировать до приема его на работу?
4. Каковы, на ваш взгляд, основные причины снижения производительности труда в российской экономике?
5. В каких случаях рост производительности труда не является показателем повышения социально-экономической эффективности?
6. Обобщите основные проблемы и трудности, которые возникают при измерении уровня производительности труда и его динамики.
7. В чем проявляется рост производительности труда на предприятиях?

8. В чем состоят достоинства и недостатки натурального, трудового и стоимостного способов измерения продукции при подсчете уровня производительности труда?

9. Как рассчитываются нормативная, плановая и полная фактическая трудоемкость продукции?

10. Назовите основные материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, естественно-природные и социально-экономические факторы роста производительности труда.

11. Как измерить производительность управленческого труда?

Тесты

1. Показателями производительности труда служат:

- а) трудоемкость;
- б) качество;
- в) объем продукции;
- г) фондовооруженность труда.

2. Условно-натуральный способ измерения продукции при подсчете производительности труда используется на предприятиях, выпускающих:

- а) один вид продукции;
- б) несколько видов однородной продукции;
- в) разнородную продукцию;
- г) любой ассортимент продукции.

3. К какой группе факторов повышения производительности труда относятся образование и профессиональная подготовка:

- а) управляемые;
- б) неуправляемые;
- в) и то, и другое;
- г) ни то, ни другое?

4. Затраты труда в бухгалтерии предприятия/организации относятся на:

- а) трудоемкость обслуживания;
- б) технологическую трудоемкость;
- в) производственную трудоемкость;
- г) трудоемкость управления.

5. На каком уровне для измерения производительности труда применяется нормативный метод:

- а) на народнохозяйственном;
- б) на отраслевом;
- в) на внутрифирменном;
- г) на любом из перечисленных.

6. Какой из методов измерения производительности труда больше подходит для проведения процедур межфирменного сравнения уровня производительности труда:

- а) нормативный;
- б) многофакторный;
- в) многокритериальный;
- г) дельфийский.

7. Если показатель «полная фактическая трудоемкость/ нормативная трудоемкость» равен показателю «плановая трудоемкость/полная фактическая трудоемкость», то это свидетельствует:

- а) о повышении уровня производительности труда;
- б) о понижении уровня производительности труда;
- в) об отсутствии в планах предприятия мероприятий по снижению трудозатрат;
- г) о неизменности уровня производительности труда.

8. Количество затраченной работником энергии в единицу времени отражает следующий показатель:

- а) результативность труда;
- б) интенсивность труда;
- в) производительность труда;
- г) эффективность труда.

9. Трудовые затраты на выпуск продукции при расчете производительности труда не могут измеряться в следующих единицах:

- а) человеко-час;
- б) среднесписочная численность персонала;
- в) нормо-час;
- г) человеко-день.

10. Наиболее точно трудозатраты отражаются показателем:
- а) человеко-час;
 - б) среднесписочная численность персонала;
 - в) человеко-день;
 - г) среднесписочная численность промышленно-производственного персонала.

11. Уровень выработки на предприятии рассчитывается как отношение объема производства

- а) к стоимости основных фондов предприятия;
- б) к численности промышленно-производственного персонала;
- в) к стоимости основных и оборотных фондов.
- г) нет верного ответа.

12. Что происходит с трудоемкостью продукции, если выработка продукции увеличивается?

- а) трудоемкость увеличивается;
- б) трудоемкость уменьшается, но в меньшей степени, чем растет выработка;
- в) трудоемкость остается неизменной.
- г) нет верного ответа.

13. Фактическая трудоемкость может выражаться в:

- а) рублях;
- б) нормо-часах;
- в) человеко-часах;
- г) тоннах.

Задачи и ситуации

1. На предприятии погрузочно-разгрузочные работы выполняют 600 человек, из них 480 человек заняты ручным трудом. За отчетный год всего было погружено и выгружено 100,0 тыс. т груза, в том числе 60,0 тыс. т механизированным способом. Определить уровень механизации работ и степень охвата рабочих механизированным трудом.

2. На предприятии в базисном периоде было 200 старых универсальных станков, автоматических – 10, специализированных – 10 и агрегатных – 5. В плановом периоде количество универсальных станков сократится до 180, а автоматических, наоборот, увеличится до 20, специализированных соответственно до 25 и агрегатных – до 10.

При замене старых универсальных станков автоматами и полуавтоматами производительность станочного оборудования увеличивается в 3 раза, специальными и специализированными станками – в 4 раза, агрегатными и встроенными в автоматические линии – в 5 раз.

Определите средневзвешенный коэффициент производительности в базисном и плановом периодах и рост производительности труда за счет обновления парка оборудования.

3. В плановом периоде намечено из общего количества действующего оборудования предприятия, равного 500 единицам, заменить новыми 60 станков и модернизировать 30 единиц оборудования. Производительность новых станков выше действующих на 40%, модернизированных – на 20%. Замену старых станков намечено осуществить с 1 июля, а внедрение модернизированных – с 1 октября. Расчетная численность промышленно-производственного персонала составляет 1400 человек. Рабочие составляют 85% численности промышленно-производственного персонала. В базисной численности рабочих на долю станочников приходилось 27%. На старых станках норма выработки составляла 20 изделий за 8-часовую смену при 20 мин. подготовительно-заключительного времени, 5% от оперативного времени на отдых, 10% от оперативного времени на обслуживание рабочего места. Найдите:

- 1) экономию численности работающих (Эчр);
- 2) возможный рост производительности труда;
- 3) оперативное время на новых станках (подготовительно-заключительное время не меняется, время на обслуживание уменьшается на 3 процентных пункта, на отдых уменьшается на 2 процентных пункта).

Формула для расчета:

$$Э_{ч.р} = \left[1 - \frac{M}{M_0 + M_n(1 + P_n \times T_d / T_k) + M_m(1 + P_m \times T_d / T_k)} \right] \times Ч_p \times d,$$

где M – общее количество единиц оборудования; M₀ – количество единиц оборудования, не подвергающегося техническому совершенствованию; M_n – количество нового оборудования; M_m – количество модернизированного оборудования; P_n – показатель прироста производительности труда на новых станках, в долях; T_d – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; T_k –

календарное число месяцев в плановом периоде (12); P_m – показатель прироста производительности труда на модернизированных станках, в долях; $Ч_p$ – расчетная численность промышленно-производственного персонала; d – удельный вес рабочих, занятых обслуживанием оборудования, в общей численности промышленно-производственного персонала.

4. По сравнению с базисным периодом выпуск продукции увеличился на 5%. Число основных рабочих (700 человек) также увеличилось на 5%, вспомогательных (500 человек) – на 2%, численность прочего персонала (200 человек) остается неизменной. Как изменится производительность труда?

5. В результате внедрения автоматических линий на предприятии предусматривается снижение трудоемкости изделия А с 40 до 20 нормо-часов. Вследствие изменения конструкции изделия В его трудоемкость намечено увеличить с 48 до 50 нормо-часов. Рассчитайте возможное изменение численности работающих, если плановый объем производства изделия А составляет 10 тыс. штук, а изделия В – 18 тыс. штук. Годовой фонд рабочего времени 1 рабочего – 1800 часов, базисный коэффициент выполнения норм – 1,11. Указанные мероприятия по изделию А осуществляются с 1 апреля, а по изделию В – с 1 января.

Формула для расчета:

$$\mathcal{E}_{ч.р} = \frac{(T_{\phi} - T_{п}) \times K \times T_{д}}{\Phi \times k_{н} \times T_{к}},$$

где $T_{п}$ – плановая трудоемкость изделия, T_{ϕ} – фактическая трудоемкость, K – количество изделий, $T_{д}$ – число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; $T_{к}$ – календарное число месяцев в плановом периоде (12); Φ – фонд рабочего времени 1 рабочего, $k_{н}$ – коэффициент выполнения норм.

6. Работа двух предприятий, выпускающих одинаковую продукцию, характеризуется данными табл. 14.1.

Таблица 14.1

Предприятия	Базисный период		Отчетный период	
	объем продукции, т	число работающих, чел.	объем продукции, т	число работающих, чел.
№ 1	50 000	1000	49 500	900
№2	54 000	900	74 400	1200

Определите: а) индекс производительности труда переменного состава; б) индекс производительности труда постоянного состава; в) индекс структурных сдвигов.

ТЕМА 14. ПРОФСОЮЗЫ И СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов.
2. Модель участия в профсоюзах.
3. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
4. Генеральные, специальные, тарифные соглашения, коллективные договоры. Участие в управлении, производственная демократия.
5. Модели переговоров.
6. Профсоюзы в современной России.

Вопросы для обсуждения

1. Назовите основные причины, способствовавшие объединению трудящихся в профсоюзы.
2. Какие структурные изменения в экономике и составе рабочей силы оказали наиболее существенное влияние на динамику численности членов профсоюзов в промышленно развитых странах во второй половине XX в.?
3. Опишите организационное строение российского профсоюзного движения.
4. Оцените альтернативные подходы в определении причин снижения членства в профсоюзах в 90-е гг. в России.

5. Какие виды стратегии могут использовать профсоюзы в целях усиления своего влияния и увеличения профсоюзного членства?

6. Объясните основные отличия коллективных переговоров от других видов рыночных сделок.

7. Перечислите несколько факторов, которые могут повысить силу профсоюзов или работодателей в процессе переговоров.

8. Проведите различия между необходимыми и достаточными условиями для установления согласованного уровня заработной платы в модели преимуществ в переговорах Чемберлена.

9. Какое влияние оказывает спад в экономике на преимущества в переговорах профсоюзов и администрации?

10. Опишите, каким образом профсоюзы могут увеличить или уменьшить неравенство в заработках.

11. Какие издержки несут в ходе забастовки члены профсоюза и работодатели, и каковы основные факторы, влияющие на величину этих издержек?

12. Должны или не должны наемные рабочие находиться в одной профсоюзной организации с начальниками цехов, с директорами предприятий? Дайте ответ: «Да» или «Нет»? Аргументируйте свой ответ.

13. Хотели бы вы быть (в настоящее время или в будущем) членом профсоюза? Почему?

Тесты

1. Исследователи полагают, что профсоюзы сформировались главным образом в ответ на:

- рост уровня незанятости работников;
- неспособность рабочих в доиндустриальную эпоху к самоопределению на рынке труда;
- усилившуюся зависимость рабочих от работодателей в результате индустриализации;
- борьбу рабочих за восьмичасовой рабочий день.

2. Какой из следующих процессов может привести к относительному росту членства в профсоюзах:

- увеличение участия в рабочей силе женщин и молодежи;
- увеличение импорта готовой продукции;
- увеличение замещения труда капиталом в процессе производства;
- сокращение государственных программ страхования по безработице.

3. «Сокращение доли промышленности и рост доли сферы услуг в национальном доходе привели к относительному снижению членства в профсоюзах». Этот аргумент соответствует:

- гипотезе структурных сдвигов;
- гипотезе замещения;
- гипотезе оппозиции администрации;
- гипотезе профсоюзного роста.

4. Исследования Фарбера и Фримена-Медоффа показали, что:

- оппозиция администрации не является ведущей причиной сокращения членства в профсоюзах, объясняя менее 5% этого сокращения;
- снижение членства в профсоюзах почти на 40% обусловлено структурными сдвигами в экономике;
- относительно незначительный рост зарплат рабочих в 1970-х и 1980-х гг. в развитых странах облегчил использование фирмами антипрофсоюзной тактики;
- нынешняя ситуация в экономике становится более благоприятной для профсоюзов и должна остановить снижение членства в профсоюзах.

5. Коллективные переговоры отличаются от типичных рыночных сделок тем, что:

- отношения между продавцом и покупателем являются долгосрочными;
- цена услуги (труда) должна обсуждаться, а не устанавливаться по принципу «принимай ее или уходи»;
- услуги работников не могут быть отделены от самих работников, поэтому важна та среда, в которой эти услуги будут оказываться;
- верно все вышеперечисленное.

6. Модель переговорного процесса Хикса:

а) описывает процедуру установления взаимоприемлемого уровня заработной платы, при которой в зависимости от продолжительности забастовки изменяются как уступки работодателя, так и сопротивление профсоюзов;

б) объясняет, почему забастовочная активность возрастает при низком уровне безработицы и уменьшается при высоком;

в) позволяет предсказать, состоится ли забастовка в том или ином конкретном случае;

г) включает все вышеперечисленное.

7. Политическая модель забастовочной активности Ашенфельтера-Джонсона:

а) учитывает различие целей рядовых членов профсоюза и его руководителей;

б) позволяет проанализировать факторы, определяющие частоту и продолжительность забастовок;

в) объясняет, почему рост уровня безработицы способствует уменьшению забастовочной активности;

г) включает все вышеперечисленное.

8. В модели преимуществ в переговорах Чемберлена сила администрации (работодателей) в переговорах равна:

а) издержкам уступок администрации, деленным на издержки ее сопротивления;

б) издержкам сопротивления администрации, деленным на издержки ее уступок;

в) издержкам уступок профсоюза, деленным на издержки его сопротивления;

г) издержкам сопротивления профсоюза, деленным на издержки его уступок.

9. Согласно модели асимметричной информации в забастовочной активности:

а) при удлинении переговорного процесса уменьшается притягательность забастовки как способа разрешения проблем;

б) чем больше колеблется прибыльность фирмы во времени, тем выше вероятность забастовки и тем она дольше;

в) удлинение переговорного процесса уменьшает издержки обеих сторон;

г) справедливо все вышеперечисленное.

10. Согласно модели совокупных издержек от потенциальной забастовки:

а) рост издержек от забастовки способствует выработке своеобразного кодекса коллективных переговоров, который может предотвратить забастовки в будущем;

б) обе стороны в случае высоких издержек от забастовки будут стремиться начать коллективные переговоры задолго до истечения срока коллективного договора;

в) в случаях, когда фирма может легко менять запасы продукции во времени, забастовки случаются чаще;

г) справедливо все вышеперечисленное.

11. Какое условие, на ваш взгляд, является определяющим для возникновения социального партнерства:

а) усиление социальной роли государства;

б) наличие относительного равновесия сил между наемными работниками и работодателями;

в) возникновение действенных профсоюзов;

г) создание институтов гражданского общества.

Задачи и ситуации

1. Для каждой из следующих пар понятий выберите вариант, который соответствует большей склонности к членству в профсоюзах:

а) пол – мужской,

б) пол – женский,

а) производство продукции,

б) оказание услуг,

а) сельское хозяйство,

б) угледобыча,

а) возраст – 21 год,

б) возраст – 50 лет,

а) розничная торговля,

б) государственная служба,

а) судостроители,

б) конторские служащие.

2. Используя данные о соотношении спроса и предложения труда (L_d и L_s) при данной ставке заработной платы (W), определите, какая ставка будет предпочтительней для профсоюза, если он стремится к максимизации членства и занятости (табл. 15.1).

Таблица 15.1

W	Ls	Ld
3	11	16
4	14	14
5	17	12
6	20	10
7	23	8

3. Используя данные предыдущего задания, определите, какая ставка будет предпочтительней в случае стремления профсоюза максимизировать уровень оплаты труда.

4. Модели максимизации предполагают, что не существует значительных различий между максимизацией занятости и максимизацией членства в профсоюзах. Учитывая это, объясните, при каких условиях профсоюз может добиваться очень значительного увеличения заработной платы на какой-то одной фирме (что приведет к снижению занятости его членов на ней).

5. Допишите следующие уравнения, которые согласно модели Нейла В. Чемберлена определяют преимущества в переговорах профсоюза (UBR) и администрации (MBR), используя следующие обозначения: MCD – издержки сопротивления администрации, MCA – издержки уступок администрации, UCD – издержки сопротивления профсоюза, UCA – издержки уступок профсоюза:

$$UBR = MBR =$$

6. Изобразите графически снижение эффективности в результате эффекта переполнения.

7. Если все рабочие, уволенные из охваченного профсоюзами сектора в результате роста в нем заработной платы, будут ожидать возврата в этот сектор (безработица ожидания), как это повлияет на эффективность (дайте графическую иллюстрацию)?

8. На рис. 15.1 изображены кривые спроса на труд в охваченном и не охваченном профсоюзами секторах экономики. Предполагается, что труд однороден и первоначальный уровень оплаты труда в обоих секторах равен W_c . Предположим, что профсоюзы добились увеличения заработной платы до W_u . Покажите на графике: а) воздействие этой меры на занятость в профсоюзном секторе; б) новый уровень заработной платы и занятости в не охваченном профсоюзами секторе, если все уволенные работники найдут в нем работу. Как изменятся издержки на

единицу продукции в обоих секторах? Если товары, производимые в обоих секторах, являются взаимозаменяемыми в потреблении, что произойдет с относительным спросом на оба вида товаров и спросом на труд в обоих секторах? Какое влияние окажут эти изменения на относительные и абсолютные преимущества профсоюзов в заработной плате? Какой известный вам эффект имеет сходное действие?

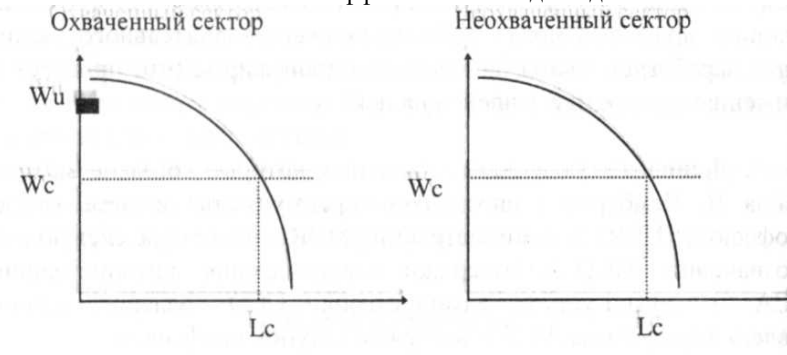


Рис. 15.1

9. Определите, увеличит или уменьшит неравенство распределения зарплаток в экономике в целом каждое из следующих событий:

- профсоюзы добиваются скорее абсолютного, чем пропорционального, повышения зарплаток для всех групп своих членов;
- рабочие, вытесненные в результате роста зарплаток из профсоюзного сектора, пытаются найти работу в неохваченном секторе;
- работодатели в ответ на рост заработной платы в профсоюзном секторе осуществляют более тщательный отбор претендентов на рабочие места, нанимая только высококвалифицированных рабочих;
- профсоюзы выступают за оплату труда в соответствии с особенностями рабочих мест, а не отдельных работников;
- профсоюзы выступают за стандартизацию ставок заработной платы в разных фирмах.

10. Опишите, каким образом профсоюзы могут смягчить рыночные ограничения, препятствующие достижению их целей. Дайте графическую интерпретацию.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПРОЕКТЫ

Коллективный проект «Где россиянину жить хорошо?» (по теме «Доходы и уровень жизни населения»)

Цель проекта – проанализировать, какой город (область, республика, страна) являются наиболее комфортными для проживания россиянина.

Задачи работы:

- изучить литературу по вопросам уровня и качества жизни населения;
- провести анализ индикаторов уровня и качества жизни населения на примере выбранной территории;
- проанализировать данные рейтингов, опросов общественного мнения по вопросам уровня и качества жизни населения;
- выбрать лучшую для проживания россиянина территорию;
- разработать направления государственной политики по повышению уровня и качества жизни населения выбранной территории.

При выполнении проекта использовать стратегии и программы социально-экономического развития территорий (например, стратегию социально-экономического развития МО г. Набережные Челны на период до 2030 года).

Проект выполняется коллективно в рабочих группах из 3-4 человек. Результаты проекта необходимо представить на семинарском занятии в виде коллективной презентации в программе Microsoft PowerPoint.

Коллективная практическая работа «Разработка системы грейдов в организации» (по теме «Формы и системы оплаты труда»)

Цель проекта – разработать систему грейдов для выбранной организации.

Задачи работы:

- дать общую характеристику выбранной организации;
- проанализировать действующую систему оплаты труда, выявив её достоинства и недостатки;
- разработать систему оплаты труда на основе грейдов по специальной методике;

- сделать выводы относительно возможности её внедрения в организации.

Проект выполняется на примере конкретной организации, которая выбирается студентами самостоятельно.

Работа выполняется коллективно в рабочих группах из 2-3 человек. Результаты проекта оформляются в печатном виде. Рекомендуемый объем – 25-30 стр. текста, выполненного на компьютере.

При оценке учитывается как содержание, так и оформление работы. По итогам выполнения работы необходимо также подготовить коллективную презентацию и выступить с ней на семинарском занятии.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЭССЕ, РЕФЕРАТОВ, ВЫСТУПЛЕНИЙ

1. Эволюция понятий, характеризующих трудовой потенциал.
2. Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов России.
3. Анализ демографических процессов в России (в международном сравнении) и их влияния на формирование и использование трудовых ресурсов.
4. Анализ изменения структуры занятости населения России.
5. Анализ занятости и профессиональной структуры стран «Большой семерки»: динамика за 100 лет.
6. Новые формы занятости в современной экономике.
7. Финансово-экономический кризис и новые стратегии государственного регулирования занятости и доходов населения.
8. Инновационное развитие экономики и достижение эффективной занятости.
9. Современные проблемы рынка труда в России.
10. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
11. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
12. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
13. Особенности рынка труда в развитых странах.
14. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
15. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
16. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
17. Особенности сегментации российского рынка труда.
18. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия.
19. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
20. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
21. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
22. Гендерная сегрегация на рынке труда в России.

23. Асимметрия информации на рынке труда: проблемы и пути решения.
24. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
25. Влияние процесса глобализации на рынок труда.
26. Проблема соотношения спроса и предложения на рынке труда.
27. Особенности предложения труда в России.
28. Особенности спроса на труд в России.
29. Использование модели «труд-досуг» для анализа российского рынка труда.
30. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
31. Монополия на российском рынке труда.
32. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
33. Безработица в России: виды, формы, тенденции.
34. Формы и методы социальной поддержки безработных.
35. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
36. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
37. Особенности западной экономической теории труда.
38. Оптимальная фискальная политика и накопление человеческого капитала.
39. Роль человеческого капитала в инновационном развитии.
40. Человеческий капитал как фактор регионального развития.
41. Особенности формирования человеческого капитала в инновационной экономике.
42. Влияние мирового финансового кризиса на развитие человеческого капитала.
43. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
44. Оценка зависимости уровня благосостояния населения от уровня образования.
45. Взаимосвязь статуса работника и его заработной платы в России.
46. Проблема повышения конкурентоспособности рабочей силы и пути её решения.
47. Заработная плата и реализация ее основных функций в современной экономике России.
48. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
49. Особенности государственного регулирования доходов и заработной платы в зарубежных странах.

50. Зарубежный опыт применения гибкой оплаты труда работников.
51. Особенности оплаты труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.
52. Социальные стандарты оплаты труда.
53. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
54. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
55. Формы собственности в России: различия в заработной плате.
56. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы и государственных служащих.
57. Компенсационные западные модели организации оплаты труда и возможности их применения в России.
58. Как бороться с оппортунистическим поведением работника?
59. Характеристика различных концепций качества и уровня жизни населения.
60. Анализ важнейших показателей уровня жизни населения России (в международном сравнении).
61. Анализ структуры денежных доходов и расходов населения России.
62. Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России.
63. Зарубежный опыт социальной поддержки малообеспеченных граждан.
64. Сравнительный анализ качества жизни в двух городах (регионах).
65. Москва и «регионы»: две страны (проблемы уровня и качества жизни).
66. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
67. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
68. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
69. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
70. Проблемы бедности в России.
71. Средний класс в России: миф или реальность?

72. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
73. Миграция, ее виды, причины и последствия в России.
74. Воздействие глобального кризиса на миграцию и миграционную политику.
75. Тенденции международной миграции в современной России.
76. Может ли экономика России обойтись без иммигрантов?
77. Нелегальная миграция в России: влияние кризиса.
78. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
79. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
80. Анализ причин падения производительности труда в России в 90-е годы.
81. Может ли рост производительности труда компенсировать убыль населения?
82. Измерение производительности труда в зарубежных странах.
83. Особенности нормирования управленческого труда.
84. Оценка уровня организации труда на предприятии.
85. «Научная организация труда» Фредерика У. Тейлора.
86. Становление и развитие социального партнерства в России и за рубежом.
87. Профсоюзы и их роль в современном мире.
88. Профсоюзы, их роль и основные стратегии на российском рынке труда.
89. Патернализм и партнерство как типы социально-трудовых отношений.
90. Регулирование трудовых отношений в странах с развитой производственной демократией.
91. Особенности государственного регулирования рынка труда в инновационной экономике.
92. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
93. Негосударственные организации занятости за рубежом и в России.
94. Активная и пассивная социальная политика в современной России.
95. Оценка антикризисных мер правительства России в сфере труда и занятости.

96. Региональная политика в сфере труда и занятости в условиях кризиса.

97. Международная организация труда: достижения и проблемы.

98. Развитие идеи Международной организации труда о достойном труде в России.

99. Достойный труд как ключевой ресурс инновационного развития.

100. Достойный труд в Республике Татарстан: возможности и ограничения.

101. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России.

КЕЙС-СТАДИ. ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ТЕКУЩИХ ЦЕЛЕЙ КОМПАНИИ

Характеристика организации 1

Профиль деятельности: крупное государственное градообразующее предприятие с высокой долей высококвалифицированных работников.

Численность персонала: 2300 человек.

Срок работы на рынке: 40 лет на региональном и российском рынке перерабатывающей промышленности.

Общая ситуация

Предприятие социально значимое, градообразующее, одно из самых привлекательных и надежных работодателей в регионе. В компании работают трудовые династии, которые гордятся своей принадлежностью к заводу. Сегодня на предприятии трудится более двух тысяч человек, большинство из них – рабочие. В настоящее время в связи с ростом производства увеличивается штат. Одна из самых востребованных категорий работников – квалифицированные рабочие. Однако престиж рабочих профессий по-прежнему остается невысоким. Предприятие испытывает сложности как с привлечением рабочих кадров, так и с их удержанием. Текучесть по рабочим профессиям существенно превышает текучесть по другим категориям персонала. Особенно высока она в первый год работы нового работника и среди молодежи. Службе управления персоналом поставлена задача сфокусировать систему мотивации на закрепление на предприятии квалифицированных рабочих и привлечение новых сотрудников данной категории.

Характеристика организации 2

Профиль деятельности: розничная сеть магазинов-дискаунтеров.

Численность персонала: 800 человек.

Срок работы на рынке: 12 лет на российском рынке непродовольственных товаров.

Общая ситуация

Компания – одна из типовых сетей магазинов-дискаунтеров на региональном рынке. Широкое распространение магазины получили в первую очередь благодаря своей ценовой политике. Для получения прибыли магазинам необходим постоянный большой поток покупателей, который зависит не только от цены продукта и рекламных акций, но и от стремления каждого продавца внести максимальный вклад в получение магазинами плановой выручки. Однако продавцами работают молодые люди, которые не видят связи между качеством обслуживания клиентов и выручкой магазина. Из-за большой текучести розничная сеть вынуждена постоянно обновлять штат. Средний срок работы продавца в различных магазинах сети составляет от полугода до полутора лет. За этот период не удается привить продавцам навыки качественного обслуживания и клиентоориентированности. Проведенное независимое исследование «таинственный покупатель» показало, что в сети наблюдаются случаи недопустимого отношения к покупателям (продавцы равнодушны к покупателям, а иногда и откровенно грубят им). Определенное число покупателей выходят из магазина без покупок, просто оставив наполненные корзины в зале. Перед службой управления персоналом стоит задача – сфокусировать системы мотивации продавцов на клиентоориентированности и увязать их с финансовыми результатами магазина.

Задание: определите способы мотивации сотрудников, наиболее эффективные для каждой обозначенной ситуации.

Варианты ответов

1. Система премирования работников, построенная на привязке к выполнению личного плана по выручке и плана по выручке подразделения.

2. Корпоративные подарки/сувениры с символикой организации при достижении определенных результатов в труде.

3. Конкурсная система отбора сотрудников при приеме на работу на основании четких критериев отбора.

4. Размещение фотографии лучшего сотрудника на Доске почета, расположенной как на территории компании, так и за ее пределами (на улице города).

5. Оплата компанией обучения сотрудника на курсах повышения квалификации с выдачей сертификата.

6. Введение системы депремирования (взысканий, штрафов, вычетов из переменной части оплаты труда) за несоблюдение установленных стандартов работы.

7. Предоставление работникам возможности вносить свои идеи и предложения по оптимизации бизнес-процессов организации. Награждение и публичное поощрение работников, подавших лучшие предложения по оптимизации бизнес-процессов.

8. Конкурсы профессионального мастерства как индивидуальной направленности («Лучший работник»), так и коллективные («Лучшее подразделение»)

9. Система определенных «бонусов» сотрудникам, достигшим наилучших результатов в работе (оплата абонементов в спортзал, компенсация оплаты мобильной связи, Интернета и т.п.)

10. Объявление благодарности сотруднику, награждение грамотой, ценным подарком за демонстрацию выдающихся результатов в работе.

11. Система санкций (устное замечание, выговор, размещение информации о нарушении на Доске позора) за нарушение трудовой дисциплины, стандартов корпоративного поведения.

12. Размещение материала о лучших сотрудниках, передовиках во внутрикорпоративных изданиях.

13. Система ежемесячных собраний в первичных трудовых коллективах с подведением итогов месяца, обсуждением как достижений, так и ошибок сотрудников.

14. Существенное снижение премии сотрудника вплоть до полного лишения премии по итогам проверок соблюдения стандартов качества.

15. Оказание материальной помощи работникам при возникновении жизненных ситуаций, требующих больших разовых финансовых затрат (похороны близких, бракосочетание, рождение детей).

16. Долгосрочные программы социальной поддержки персонала, которые частично софинансируют сами работники. Например, софи-

нансирование работника в приобретении жилья: при стаже более трех лет за каждый год работы в компании она платит 1% стоимости жилья (если, например, работник проработал в компании 20 лет, при покупке квартиры компания оплачивает ему 20% стоимости жилья).

17. Совместные корпоративные мероприятия (экскурсии, выезды на природу и др.), приуроченные к корпоративным праздникам (день компании, профессиональные праздники).

18. Проведение конкурсов по профессиям и других с награждением победителей и широким освещением конкурса в корпоративных изданиях (СМИ, Интранет) и средствами наглядной агитации.

19. Назначение оклада (постоянной части оплаты труда) на основе грейдов в рамках одной профессии/должности. Грейд определяется по итогам ежегодных оценочных процедур. Работникам, продемонстрировавшим в течение года лучшие результаты, присваивается больший грейд (и соответственно назначается больший оклад) без изменения должности.

20. Введение надбавок за преданность компании, которые выплачиваются в конце года (по аналогии с 13-й зарплатой) и рассчитываются в зависимости от целого количества отработанных лет на период выплаты. Для надбавки используется нарастающая шкала (например, первый год – 20% оклада, второй – 30, третий – 40, четвертый – 50, пятый – 60, шестой – 70, седьмой – 80, восьмой – 90, девятый и последующие годы – 100%).

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ (ЗАЧЕТУ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ»

1. Предмет и структура курса «Государственное регулирование рынка труда и занятости». Методология изучения дисциплины. Источники информации о социально-трудовой сфере.
2. Теории занятости населения и их применение на практике.
3. Особенности труда как объекта исследования. Соотношение понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал».
4. Концепция управления человеческими ресурсами. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Виды стратегий.
5. Рынок труда, его сущность и виды. Российская модель рынка труда.
6. Занятость населения, ее характеристика, виды и формы. Структура занятости и происходящие в ней изменения.
7. Новые формы занятости в современной российской экономике.
8. Простая модель предложения труда. Выбор работать/не работать. Резервная заработная плата.
9. Эффект дохода и эффект замещения.
10. Индивидуальное и рыночное предложение труда. Эластичность предложения труда. Особенности предложения труда в российской экономике.
11. Простая модель спроса на труд. Краткосрочный и долгосрочный спрос на труд.
12. Эффект замены и эффект масштаба. Эластичность спроса на труд и законы производного спроса. Особенности спроса на труд в российской экономике.
13. Спрос на труд при различной структуре рынка благ и рынка труда. Конкурентный рынок труда.
14. Спрос на труд монополии.
15. Монополия на рынке труда.
16. Влияние минимальной заработной платы на рынок труда. Минимальная заработная плата в условиях монополии.
17. Подстройка рынка труда. Особенности подстройки на российском рынке труда.
18. Качество рабочей силы. Теория человеческого капитала. Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

19. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг. Теория образовательных сигналов на рынке труда.
20. Безработица: виды и показатели. Последствия безработицы.
21. Безработица и вакансии. Теория поиска работы на рынке труда.
22. Взаимосвязь инфляции и безработицы.
23. Безработица в России: причины, виды, масштабы.
24. Вознаграждение за труд. Экономическое содержание заработной платы.
25. Организация оплаты труда на основе тарифной системы. Выбор форм и систем оплаты труда.
26. Организация оплаты труда на основе бестарифной системы.
27. Стимулирующие и компенсационные выплаты.
28. Система грейдов.
29. Система премирования на базе КРІ.
30. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных, гендерных различий в заработной плате в российской экономике.
31. Государственное регулирование оплаты труда.
32. Доходы населения, прожиточный минимум и проблема бедности. Степень неравенства доходов. Кривая Лоренца. Коэффициент Джини.
33. Уровень и качество жизни населения. Индекс развития человеческого потенциала.
34. Тенденции изменения доходов и уровня жизни населения России. Социальная политика в России.
35. Виды мобильности. Территориальная мобильность: виды и показатели. Влияние миграции на рынок труда. Особенности трудовой миграции в России.
36. Межфирменная мобильность, текучесть и увольнения. Особенности межфирменной мобильности на российском рынке труда.
37. Организация труда на предприятии: содержание и основные принципы.
38. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация и обслуживание рабочих мест.
39. Режимы труда и отдыха. Проектирование и рационализация трудовых процессов.
40. Условия, охрана и безопасность труда.

41. Классификация затрат рабочего времени. Методы и способы исследования затрат рабочего времени.
42. Нормы и нормативы труда. Классификация норм труда. Нормативные материалы по труду. Принципы и методы нормирования труда.
43. Методические подходы к анализу требований к работнику. Анализ и описание работ.
44. Разработка должностных инструкций.
45. Разработка личностных спецификаций и операционализация параметров требований к работникам.
46. Оценка соответствия характеристик персонала предъявляемым требованиям.
47. Сущность производительности труда, показатели и способы ее измерения.
48. Факторы и резервы роста производительности труда. Факторный анализ роста производительности труда.
49. Управление производительностью труда. Производительность труда в России и за рубежом.
50. Профсоюзы и рынок труда. Цели профсоюзов. Модель участия в профсоюзах.
51. Социальное партнерство: субъекты, функции, принципы, уровень переговоров.
52. Генеральные, специальные, тарифные соглашения, коллективные договоры. Участие в управлении, производственная демократия. Модели переговоров.
53. Несовершенства рынка в сфере труда и государственное регулирование. Цели и методы регулирования.
54. Законодательство и институциональные особенности регулирования трудовых отношений.
55. Пассивная и активная политика на рынке труда. Государственные службы занятости. Эффективность государственной политики на рынке труда в России.
56. Принципы деятельности и основные цели МОТ. Организационная структура МОТ. Направления деятельности МОТ.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

а) основная литература

1. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 464 с. – В пер.- ISBN 978-5-91768-376-8.– Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=405393>
2. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина; под общ. ред. Р. Г. Мумладзе – М.: КНОРУС, 2011 - 326 с.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б. М. Генкин – М.: Норма, 2013 - 464 с.
4. Дубровин И.А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Дашков и К, 2012. - 232 с. – В пер. – ISBN 978-5-394-01349-2. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=321679>
5. Остапенко Ю.М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. - (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003063-0. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=261468>
6. Асалиев А.М. Экономика труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 171 с. – (Высшее образование: бакалавриат). – ISBN 978-5-16-006912-8. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=414564>
7. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебник / под ред. А.М. Асалиева. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). – В пер. - ISBN 978-5-16-009415-1. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=439615>
8. Нижегородцев Р. М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах [Электронный ресурс]: монография / Р. М. Нижегородцев; под ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 290 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-009681-0. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=453188>
9. Голованова Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия

[Электронный ресурс]: учеб. пособие / Е. Н. Голованова, С. А. Лочан, Д. В. Хавин ; под ред. А. М. Асалиева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 88 с. – ISBN 978-5-16-004754-6. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=413175>.

б) дополнительная литература

1. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / И. А. Баткаева [и др.]; М-во образования и науки РФ, Гос. ун-т упр.; под ред. А. Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2010 - 584 с.
2. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина; под ред. Р. Г. Мумладзе – М.: КНОРУС, 2009 – 328 с.
3. Мазин А.Л. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов / А.Л. Мазин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 575 с.
4. Максютин Е.В. Экономика труда и занятости : практикум / Е.В. Максютин; фил. Казан. гос. ун-та. – Набережные Челны: Лаб. операт. полиграфии, 2010. – 150 с.
5. Колосницына М.Г. Экономика труда: учеб. пособие для вузов / М.Г. Колосницына. – М.: Академкнига, 2003. – 240 с.
6. Рошин С.Ю. Экономика труда (экономическая теория труда): учеб. пособие для вузов / С.Ю. Рошин, Т.О. Разумова; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова, Экон. фак. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
7. Экономика и социология труда : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
8. Экономика труда : социально-трудовые отношения : учебник для вузов / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2003. – 736 с.
9. Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда: теория и государственная политика : учебник для вузов / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит ; пер. с англ. под науч. ред. Р.П. Колосовой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рошина. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
10. Агабекян Р.Л. Современные теории занятости: учеб. пособие для вузов / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190 с.
11. Бартунаев Л.Р. Нормирование труда в России: сущность, состояние, пути совершенствования / Л.Р. Бартунаев. – М.: Изд-во РАГС, 2004.
12. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : учебник / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 400 с.

13. Вагина Л.В. Оплата труда: государственная гражданская служба : монография / Л.В. Вагина; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 211 с.
14. Волгин Н.А. Оплата труда : производство, социальная сфера, государственная служба (анализ, проблемы, решения) / Н.А. Волгин. – М.: Экзамен, 2004.
15. Гейц И.В. Нормирование труда и регламентация рабочего времени / И.В. Гейц. – М.: Дело и Сервис, 2007.
16. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 2-е изд., изм. и доп. – М., 2004.
17. Жуков А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: учеб. пособие / А.Л. Жуков. – М.: МИК, 2006.
18. Заработная плата в России: эволюция и дифференциация [монография] / Рос. ун-т – Высшая школа экономики; под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И.Капелюшников. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 575 с.
19. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М.: Прогресс, 1978.
20. Магура М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001.
21. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение / Е.Б.Моргунов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 2000.
22. Пашуто В.П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии: учеб. пособие / В.П. Пашуто. – М.: КноРус, 2007. – 240 с.
23. Плакся В.И. Безработица : теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) : монография / В.И. Плакся. – М. РАГС, 2004. – 384 с.
24. Российский статистический ежегодник, 2016 / Росстат. – М., 2016.
25. Россия в цифрах, 2016: крат.стат.сб. / Росстат. – М., 2016. – 525 с.
26. Труд и занятость в России / Росстат. – М., 2016.
27. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / А.И.Рофе. – М.: МИК, 2003.
28. Рынок труда (практическая макроэкономика труда) : учебник / Ю.Г. Одегов, Ю.Г. Руденко, Н.К. Лунева; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. – М.: Альфа-Пресс, 2007. - 900 с.