



Министерство образования
Республики Беларусь

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра политологии, социологии
и социального управления

РЫНОК ТРУДА

*Методические указания
к семинарским занятиям
и выполнению курсовой работы*

Минск
БНТУ
2012

Министерство образования Республики Беларусь
БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра политологии, социологии
и социального управления

РЫНОК ТРУДА

Методические указания
к семинарским занятиям
и выполнению курсовой работы

для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент»
специализации 1-26 02 02 12 «Управление персоналом»

Минск
БНТУ
2012

УДК 331.5(075.8)

ББК 65.240.5я7

Р 95

Составители:

канд. ист. наук, доцент *А.К. Дубовик*,
канд. филос. наук, доцент *С.В. Потапенко*

Рецензенты:

д-р экон. наук, профессор *В.Г. Локтев*,
д-р социол. наук, профессор *В.А. Клименко*

Методические указания к семинарским занятиям и выполнению курсовой работы по дисциплине «Рынок труда» разработаны в соответствии с учебным планом по специальности 1-26 02 02 «Менеджмент» специализации 1-26 02 02 12 «Управление персоналом», базовой учебной программой по дисциплине «Рынок труда» для студентов факультета технологий управления и гуманитаризации БНТУ и СТП БНТУ 3.01–2003 «Курсовое проектирование. Общие требования и правила оформления». Методические указания содержат основные направления деятельности студента при подготовке к семинарским занятиям и выполнении курсовой работы, требования к оформлению, порядок защиты, перечень примерных тем курсовой работы, список основной и дополнительной литературы, глоссарий, контрольные тесты, вопросы к экзамену по дисциплине «Рынок труда» и приложения.

© БНТУ, 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.	4
1. Тематический план.	8
2. Планы семинарских занятий.	10
3. Тематика докладов и рефератов.	32
4. Контрольные тесты.	35
5. Глоссарий.	46
6. Вопросы к экзамену по дисциплине «Рынок труда».	73
7. Методические указания к выполнению курсовой работы.	76
7.1. Место курсовой работы в учебном процессе и ее задачи.	76
7.2. Общие требования к курсовой работе.	77
7.3. Структура и содержание курсовой работы.	78
7.4. Выбор темы курсовой работы.	79
7.5. Тематика курсовых работ по дисциплине «Рынок труда».	80
7.6. Подбор и изучение литературы.	82
7.7. Требования к оформлению курсовой работы.	84
7.8. Рецензирование и защита курсовой работы.	85
8. Список рекомендуемой литературы.	87
Приложения.	99

ВВЕДЕНИЕ

В условиях рыночной экономики возникает объективная необходимость в изучении проблем рынка труда, отношений занятости населения и безработицы, влияния человеческого фактора на результативность трудовой деятельности. Новые реалии потребовали ввести преподавание дисциплины «Рынок труда», которая предусматривает комплексный подход к изучению теоретических и практических проблем социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики. «Рынок труда» является специальной социально-экономической дисциплиной, развивается под воздействием фундаментальной экономической теории и связана с другими экономическими науками: «Макроэкономикой», «Микроэкономикой», «Основами менеджмента», «Управлением персоналом», историко-экономическими и отраслевыми экономическими дисциплинами. Она также тесно взаимодействует с социологией, экономической социологией, социальной психологией, политологией, правоведением, социальным управлением и другими социально-гуманитарными науками.

Цель дисциплины «Рынок труда» – дать студентам знания о процессах, происходящих в социально-трудовой сфере в условиях рыночной экономики, повысить адаптированность выпускников вузов к рынку труда.

Задачи изучения дисциплины:

– усвоение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;

– овладение основами методологии и методики анализа динамики процессов на рынке труда;

– рассмотрение системы государственного регулирования рынка труда в историческом, теоретическом и проблемно-прикладном аспектах;

– приобретение навыков эффективного решения конкретных управленческих задач в условиях рыночно-трудовых отношений.

В ходе изучения дисциплины «Рынок труда» студенты должны:

- познакомиться с общей характеристикой сферы труда, категориальным аппаратом и методами исследования рыночно-трудовых отношений;

- изучить законодательные и нормативные акты Республики Беларусь, регулирующие социально-трудовые отношения;
- научиться анализировать состояние и изменения в занятости населения, конъюнктуру рынка труда;
- уяснить особенности молодежного сегмента рынка труда, его взаимодействие с рынком образовательных услуг;
- изучить современные подходы к управлению человеческими ресурсами, рыночными отношениями в социально-трудовой сфере;
- уяснить значение социального партнерства, роль Международной организации труда (МОТ) и национальных институтов трипартизма в регулировании социально-трудовых отношений;
- развить навыки работы со специальной литературой по вопросам рынка труда;
- выработать умение эффективно решать конкретные задачи в условиях рыночно-трудовых отношений.

По окончании изучения дисциплины «Рынок труда» студенты должны знать:

- историю становления социально-экономического знания о труде, место дисциплины «Рынок труда» в комплексе наук о социально-трудовых отношениях;
- современные концепции, объясняющие изменения, происходящие в сфере труда;
- тенденции развития социально-трудовой сферы в условиях глобализации;
- законодательную и нормативную базу социально-трудовых отношений в Республике Беларусь;
- сущность понятия и основные компоненты рынка труда, его типологию;
- основы формирования заработной платы, мотивации и стимулирования труда персонала в рыночных условиях;
- механизмы государственного регулирования рынка труда;
- основные направления деятельности государственной службы занятости, частных кадровых агентств, службы персонала предприятий по трудоустройству работников;
- современную практику отношений работодателей и наемных работников, основанную на принципах социального партнерства;
- проблемы теории и практики функционирования рынка труда молодежи.

Студенты должны также:

- понимать суть социально-экономических процессов в социально-трудовой сфере на макроэкономическом и микроэкономическом уровнях;

- владеть основами методики исследования рынка труда;

- быть способными к поиску и оценке альтернативных способов решения задач управления социально-трудовой сферой.

Дисциплина «Рынок труда» представляет собой систему знаний об экономике и социологии трудовых отношений, адекватную рыночным условиям хозяйствования, о формировании и использовании трудового потенциала как на уровне национальной экономики, так и на уровне предприятия. Данная дисциплина является необходимой при подготовке студентов экономико-управленческих специальностей. Она изучается на третьем курсе и является дисциплиной специализации «Управление персоналом» специальности «Менеджмент». В дисциплине «Рынок труда» рассматриваются вопросы эффективной организации труда и рационального использования трудового потенциала, функционирования различных видов и сегментов рынка труда, занятости населения, мотивации и стимулирования трудовой деятельности, теории и практики управления социально-трудовыми отношениями, социального партнерства работников и работодателей.

Основными методами и технологиями обучения, отвечающими целям изучения дисциплины «Рынок труда», являются:

- элементы проблемного обучения (проблемное изложение, вариативное изложение, частично-поисковый метод), реализуемые на лекционных занятиях;

- элементы учебно-исследовательской деятельности, творческого подхода, реализуемые на практических занятиях и при самостоятельной работе;

- коммуникативные технологии (дискуссия, учебные диспуты, «мозговой штурм» и другие формы и методы), реализуемые на практических занятиях;

- проектные технологии, используемые при проектировании конкретного объекта, реализуемые при выполнении курсовой работы.

В преподавании дисциплины «Рынок труда» важная роль принадлежит семинарским занятиям. В ходе них студенты закрепляют знания, полученные на лекциях, активно участвуют в обсуждении актуальных проблем социально-экономической жизни, решении учебных и практических задач.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы студентов:

- самостоятельная работа в виде решения индивидуальных задач в аудитории во время проведения практических занятий под контролем преподавателя в соответствии с расписанием;

- управляемая самостоятельная работа, в том числе в виде выполнения индивидуальных практических заданий с консультациями преподавателя;

- подготовка рефератов по темам дисциплины;

- подготовка курсовой работы по индивидуальным заданиям.

Для оценки достижений студента используется следующий диагностический инструментарий:

- выступление студента на семинаре или конференции с подготовленным докладом;

- проведение текущих контрольных работ по отдельным темам;

- защита выполненных рефератов и индивидуальных заданий;

- промежуточное и итоговое тестирование;

- сдача зачета по дисциплине;

- защита курсовой работы;

- сдача итогового экзамена.

Таким образом, преподавание дисциплины «Рынок труда» служит целям профессиональной подготовки специалистов по специализации «Управление персоналом» специальности «Менеджмент», поскольку в ходе учебного процесса формируется категориальный и методологический аппарат исследования рыночно-трудовых отношений, а полученные знания используются в практической деятельности.

1. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование раздела и темы	Лекции (часы)	Семинар-ские занятия (часы)	Всего аудиторных часов
Модуль 1. Общая характеристика рынка труда	18 ч	8 ч	26 ч
Тема 1. Введение. Предметная область и задачи дисциплины «Рынок труда»	2	2	4
Тема 2. Социально-экономическая сущность и социальные проблемы труда	4	2	6
Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как основа рынка труда	2		2
Тема 4. Сущность, структура и механизм функционирования рынка труда	2	1	3
Тема 5. Виды, сегменты и гибкость рынка труда	2	1	3
Тема 6. Исторические аспекты формирования рынка труда	2		2
Тема 7. Методология и методика социологического анализа функционирования рынка труда	4	2	6
Модуль 2. Основные компоненты рынка труда	10 ч	6 ч	16 ч
Тема 8. Спрос и предложение рабочей силы. Конъюнктура рынка труда	4	2	6
Тема 9. Цена труда: основные понятия и элементы	4	2	6
Тема 10. Конкуренция и мобильность рабочей силы на рынке труда	2	2	4
Модуль 3. Занятость и безработица как основные характеристики рынка труда	8 ч	4 ч	12 ч
Тема 11. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда	4	2	6
Тема 12. Безработица как элемент рынка труда	4	2	6
Модуль 4. Регулирование рынка труда и его инфраструктура	12 ч	6 ч	18 ч
Тема 13. Государственное регулирование рынка труда	4	2	6
Тема 14. Социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда	2	1	3
Тема 15. Негосударственные структуры содействия занятости населения и службы управления персоналом организаций	2	1	3

Окончание таблицы

Наименование раздела и темы	Лекции (часы)	Семинарские занятия (часы)	Всего аудиторных часов
Тема 16. Сущность и структура социальной защиты в условиях рынка труда	4	2	6
Модуль 5. Социальное партнерство как система регулирования рыночно-трудовых отношений	10 ч	6 ч	16 ч
Тема 17. Социальное партнерство в системе трудовых отношений	2	1	3
Тема 18. Мировой опыт развития социального партнерства	2	1	3
Тема 19. Система социального партнерства в Республике Беларусь	4	2	6
Тема 20. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда	2	2	4
Модуль 6. Регулирование рынка труда молодежи	12 ч	6 ч	18 ч
Тема 21. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики	4	2	6
Тема 22. Направления и социальные механизмы регулирования рынка труда молодежи	4	2	6
Тема 23. Проблемы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда молодежи	4	2	6
ВСЕГО	70	36	106

2. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Вводное занятие. Задачи дисциплины «Рынок труда»

1. Объект и предмет изучения дисциплины «Рынок труда».
2. Место дисциплины «Рынок труда» в системе наук о труде.
3. Структура и задачи дисциплины.
4. Основные категории дисциплины «Рынок труда».

Литература

1. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Введение.
2. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Введение.
3. Радаев, В.В. Социология рынков: к формированию нового направления / В.В. Радаев. – М., 2003. – 325 с.
4. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Введение.
5. Труд и социальное развитие: словарь. – М., 2001. – 272 с.

Тема 2. Социально-экономическая сущность и социальные проблемы труда

1. Труд как базовый социальный процесс.
2. Категория «труд» в истории социально-экономической мысли.
3. Характер, содержание, условия труда.
4. Социально-экономические законы разделения и перемены труда.
5. Тенденции развития труда в условиях глобализации.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. В чем отличие труда от работы и от хобби?
2. Можно ли назвать трудом незаконную хозяйственную деятельность?
3. Можно ли, на Ваш взгляд, назвать трудом усилия студента по овладению профессиональными знаниями в период его учебы?

Темы рефератов и докладов

1. Труд как основа жизнедеятельности общества.
2. Эволюция взглядов на труд в истории социально-философской и экономической мысли.

Литература

1. Соколова, Г.Н. Социология труда: учебник / Г.Н. Соколова. – Минск, 2002. – Исторический раздел; теоретико-методологический раздел: главы 2–5, 13.
2. Соколова, Г.Н. Экономическая социология: учебник / Г.Н. Соколова. – Минск, 1998. – Главы 3, 4.
3. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов / А.Л. Мазин. – 3-е изд. – М., 2009. – Раздел 1.2.
4. Бауман, З. Возвышение и упадок труда / З. Бауман // СоцИс. – 2004. – № 5. – С. 77–86.
5. Волков, Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю.Е. Волков // СоцИс. – 2009. – № 3. – С. 27–35.
6. Чангли, И.И. Труд: социологические аспекты теории и методология исследования / И.И. Чангли. – М.: ЦСПМ, 2010.

Тема 3. Рынок труда: сущность, структура и виды

1. Сущность понятия «рынок труда».
2. Структура и функции рынка труда.
3. Виды и сегменты рынка труда.
4. Модели рынка труда и специфика их функционирования.
5. Гибкость рынка труда.
6. Тенденции развития рынка труда в условиях глобализации.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Что является товаром на рынке труда и почему данный рынок называется рынком труда?
2. Что продается и покупается на рынке труда?
3. Как соотносятся между собой понятия «рынок труда» и «рынок рабочей силы»?
3. К какой модели можно отнести рынок труда в Республике Беларусь? В чем его отличие от моделей других стран?

Темы рефератов и докладов

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Эволюция взглядов на рынок труда.
3. Особенности формирования и функционирования рынка труда в Республике Беларусь.

4. Участие Беларуси в международном рынке труда.
5. Проблемы формирования единого рынка труда Союзного государства Беларуси и России, государств-членов ЕврАзЭС.

Литература

1. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 2, 3.
2. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Темы 2, 3.
3. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Главы 1–2, 9–11.
4. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов / А.Л. Мазин. – 3-е изд. – М., 2009. – Разделы 1.4–1.6.
5. Ванкевич, Е.В. Рынок труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности развития / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 1. – С. 11–27.
6. Почекина, В.В. Модернизация рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / В.В. Почекина, Р.М. Супрунович. – Минск, 2010. – 312 с.
7. Соколова, Г.Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы / Г.Н. Соколова. – Минск: Бел. наука, 2006. – 301 с.
8. Тихомирова, Т. Торгуют ли на рынке труда? / Т. Тихомирова // Человек и труд. – 2009. – № 4. – С. 62–63.

Тема 4. Методика социологического анализа функционирования рынка труда

1. Социологическое изучение рынка труда в Беларуси: история и современность.
2. Виды и этапы социологического исследования. Программа социологического исследования проблем рынка труда.
3. Методы сбора социально-экономической информации о функционировании рынка труда.
4. Обработка и анализ социально-экономической информации о рынке труда.

Практические задания

1. Определите выборочную совокупность факультета, БНТУ.
2. Составьте анкету по исследованию рынка труда.

Темы рефератов и докладов

1. Методы оценки и анализа ситуации на рынке труда.
2. Прогнозирование процессов на рынке труда.
3. Опыт социологического изучения рынка труда в Беларуси.

Литература

1. Бабосов, Е.М. Прикладная социология: учебное пособие / Е.М. Бабосов. – 2-е изд. – Минск, 2001. – 495 с.
2. Батыгин, Г.С. Лекции по методологии социологических исследований / Г.С. Батыгин. – М., 2008. – 368 с.
3. Дубовик, А.К. Социологическое изучение рынка труда молодежи: история и современность / А.К. Дубовик // Социальное знание и белорусское общество: материалы Международной научно-практической конференции. – Минск, 2009. – С. 319–324.
4. Зенкова, И.В. Исследование рынка труда на современном этапе: функции, методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов / И.В. Зенкова // Веснік БДУ. Сер. 3. – 2007. – № 2. – С. 102–107.
5. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности / В.А. Ядов. – М., 2009. – 215 с.

Тема 5. Спрос и предложение как основные компоненты рынка труда

1. Спрос на труд: содержание и структура.
2. Предложение труда и его модели.
3. Понятие конъюнктуры рынка труда, ее разновидности.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Существует ли в современной Беларуси понятие «тунеядец»?
2. Нужно ли заставлять бомжей работать?
3. Почему в рыночных условиях редко встречается равновесная конъюнктура рынка труда?

Темы рефератов и докладов

1. Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла–Хикса.
2. Особенности спроса на труд в Беларуси.
3. Особенности предложения труда в Беларуси.

Литература

1. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 5, 6.
2. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Темы 4, 5; с. 75–107.
3. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов / А.Л. Мазин. – 3-е изд. – М., 2009. – Главы 2, 4.
4. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г.Н. Соколова. – Минск: ИООО «Право и экономика», 2006. – Глава 3; с. 39–55.
5. Ванкевич, Е.В. Рынок труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности развития / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 1. – С. 11–27.

Тема 6. Цена и мотивация труда

1. Цена труда: основные понятия и элементы.
2. Виды и формы оплаты труда.
3. Мотивация и стимулирование труда.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Как устанавливается цена рабочей силы? Приведите примеры.
2. Эффективна ли система оплаты труда в трудовых организациях нашей страны? Что нужно предпринять для повышения воспроизводственной и стимулирующей роли оплаты труда?
3. Какую форму (систему) оплаты труда Вы бы использовали на своем предприятии, если бы были директором?
4. Каково должно быть соотношение между минимальной заработной платой и прожиточным минимумом?

Темы рефератов и докладов

1. Оплата труда в структуре рынка рабочей силы.
2. Достоинства и недостатки сдельной и повременной систем оплаты труда.

3. Организация оплаты труда на основе тарифной системы.
4. Проблемы мотивации работников к эффективному труду.
5. Зарубежный и отечественный опыт стимулирования труда.

Литература

1. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 7, 8, 9.2–9.5.
2. Соколова, Г.Н. Социология труда: учебник / Г.Н. Соколова. – Минск, 2002. – Теоретико-методологический раздел: главы 7–8.
3. Базылева, М.Н. Мотивация труда: сущность, теории, модели / М.Н. Базылева. – Минск, 2000.
4. Долинина, Т.Н. Тарифная система оплаты труда: эволюция и современное состояние / Т.Н. Долинина, В.М. Тур // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 35–45.
5. Корж, Г.Г. Заработная плата: факторы роста / Г.Г. Корж, В.М. Куркин // Человек и труд. – 2008. – № 9. – С. 87–98.
6. Лебедева, С. Минимальная заработная плата и ее регулирование / С. Лебедева // Человек и труд. – 2005. – № 1. – С. 56–59.
7. Морова, А.П. Проблемы мотивации работников к эффективному труду / А.П. Морова, С.В. Шевченко // Социология. – 2001. – № 2. – С. 18–23.
8. Шевченко, С.В. Основные направления государственного регулирования оплаты труда / С.В. Шевченко // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 26–34.

Тема 7. Проблемы конкурентоспособности и мобильности рабочей силы на рынке труда

1. Конкуренция на рынке труда. Понятие конкурентоспособности работника.
2. Демографические и гендерные процессы на рынке труда.
3. Дискриминация на рынке труда.
4. Трудовая миграция: внутренняя и внешняя.
5. Региональные различия в функционировании рынка труда.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Чем добросовестная конкуренция на рынке труда отличается от недобросовестной? Можно ли бороться с недобросовестной конкуренцией?
2. Рассчитываете ли Вы при поступлении на работу успешно конкурировать со специалистами со стажем?
3. Существует ли, на Ваш взгляд, в настоящее время дискриминация на рынке труда отдельных категорий населения?
4. Как Вы считаете, должно ли государство ограничить приток населения в город Минск, чтобы не оставить без трудовых ресурсов регионы страны?

Темы рефератов и докладов

1. Демографическая ситуация в Республике Беларусь и ее влияние на формирование рынка труда.
2. Современные миграционные процессы в Республике Беларусь.
3. Белорусский рынок труда в гендерном и региональном измерении.
4. Рынок труда г. Минска: проблемы функционирования и развития.
5. Гендерная асимметрия рынка труда.
6. Дискриминация на рынке труда.

Литература

1. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 9.1, 11.
2. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Тема 8.1.
3. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Главы 13, 14.
4. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов вузов / А.Л. Мазин. – 3-е изд. – М., 2009. – Главы 5, 11, 12.
5. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г.Н. Соколова. – Минск, 2006. – Глава 4.
6. Рынок труда г. Минска: проблемы функционирования и развития / под. ред. Г.Н. Соколовой. – Минск, 2008. – 165 с.

7. Жакевич, В.Д. Внешняя трудовая миграция в современной Беларуси (по материалам международных социологических исследований) / В.Д. Жакевич // Социология. – 2008. – № 3. – С. 106–108.
8. Соколова, Г.Н. Рынок труда г. Минска: социологический анализ / Г.Н. Соколова // Социология. – 2008. – № 2. – С. 67–83.

Тема 8. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда

1. Основные теории занятости населения.
2. Структура и виды занятости.
3. Занятость населения в Республике Беларусь.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Необходима ли полная занятость трудоспособного населения страны?
2. Какие меры следует принять государству для приближения к модели эффективной занятости?
3. Является ли безработица в рыночной экономике неизбежным явлением?

Темы рефератов и докладов

1. Классические и современные теории занятости населения.
2. Структура занятости в народном хозяйстве Республики Беларусь и перспективы ее изменения.
3. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.

Литература

1. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь: принят 4 мая 2006 г.: подписан Президентом Республики Беларусь 15 июня 2006 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94,2 / 1222.
2. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 4, 19.
3. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Тема 6.

4. Агабекян, Р.Л. Современные теории занятости: учебник / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190 с.
5. Ванкевич, Е.В. Экономические проблемы занятости: закономерности развития и регулирования / Е.В. Ванкевич. – Минск, 2000. – 238 с.
6. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г.Н. Соколова. – Минск, 2006. – Глава 1; с. 9–23.
7. Боровик, Л.С. Структура занятости населения: территориальные и отраслевые диспропорции / Л.С. Боровик // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2008. – № 9. – С. 74–86.
8. Карабчук, Т. Непостоянная занятость: тенденции развития / Т. Карабчук // Человек и труд. – 2008. – № 5. – С. 27–35.

Тема 9. Безработица как спутник рынка труда

1. Сущность безработицы и ее факторы.
2. Виды и формы безработицы.
3. Экономические и социальные последствия безработицы.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Как Вы считаете, нужен ли в обществе хотя бы небольшой уровень безработицы?
2. В чем негативное и позитивное влияние безработицы на социально-экономическое развитие общества?
3. Согласились ли бы Вы не работать (и сколько времени), а получать пособие по безработице?

Темы рефератов и докладов

1. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
2. Общая и регистрируемая безработица: в чем причина разрыва в масштабах?
3. Особенности женской безработицы.
4. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.
5. Влияние мирового финансово-экономического кризиса на ситуацию на рынке труда.

Литература

1. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Глава 6.
2. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 4, 19.
3. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Тема 7.
4. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г.Н. Соколова. – Минск, 2006. – Глава 2.

Тема 10. Государственное регулирование рынка труда

1. Роль государства в регулировании процессов на рынке труда.
2. Государственная политика занятости населения.
3. Основные направления регулирования рынка труда.
4. Социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Почему ведущая роль в регулировании рынка труда принадлежит государству?
2. В чем сходство и различие понятий «политика на рынке труда» и «политика занятости»?
3. Какие направления регулирования рынка труда Вы считаете предпочтительными?
4. Почему для решения проблем рынка труда необходимо использование инновационных технологий?

Темы рефератов и докладов

1. Государственная политика занятости населения в Республике Беларусь.
2. Социальные технологии регулирования рынка труда.
3. Социально-экономические механизмы регулирования рынка труда.
4. Проблемы регулирования рынка труда в период становления инновационной экономики в Беларуси.

Литература

1. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь: принят 4 мая 2006 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94,2 / 1222.
2. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланов, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Глава 15.1.
3. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Тема 8.2.
4. Рынок труда и механизмы его регулирования / под ред. Г.Н. Соколовой. – Минск, 2001. – 124 с.
5. Соколова, Г.Н. Проблемы регулирования рынка труда в период становления инновационной экономики в Беларуси / Г.Н. Соколова // Общество и экономика. – 2009. – № 3. – С. 115–129.
6. Дубовик, А.К. Социальные технологии в регулировании трудовых отношений / А.К. Дубовик // Современные технологии управления социально-экономическими процессами: материалы Международной научно-практической конференции. – Минск, 2008. – С. 346–352.

Тема 11. Инфраструктура регулирования рынка труда

1. Историческая эволюция инфраструктуры государственного регулирования рынка труда. Биржи труда.
2. Роль и функции государственной службы занятости. Деятельность государственной службы занятости в Республике Беларусь.
3. Частные агентства по трудоустройству и занятости.
4. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие с центрами занятости.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Эффективна ли деятельность центров государственной службы занятости в Республике Беларусь?
2. Нужны ли частные агентства по трудоустройству и занятости?
3. В случае затруднения с трудоустройством, куда Вы в первую очередь обратитесь: в центр государственной службы занятости или в частное агентство по трудоустройству?

Темы рефератов и докладов

1. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда: история и современность.

2. Эволюция инфраструктуры государственного регулирования рынка труда в Беларуси.
3. Основные направления деятельности государственной службы занятости в Республике Беларусь.
4. Частные агентства по трудоустройству и подбору персонала: опыт, проблемы.

Литература

1. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь: принят 4 мая 2006 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94,2 / 1222.
2. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Главы 15–18.
3. Покрытан, П. Формирование организационных структур на рынке труда / П. Покрытан // Экономист. – 1998. – № 3. – С. 91–94.
4. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 15.2; 15.3.
5. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – Тема 8.1.

Тема 12. Социальная защита населения в условиях рынка труда

1. Сущность социальной защиты населения, ее место в системе социальной политики государства.
2. Система социальной защиты населения в Республике Беларусь.
3. Социальная защита персонала в трудовых организациях.
4. Социальная защита незанятого населения и безработных граждан.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Считаете ли Вы эффективной систему социальной защиты незанятого населения и безработных граждан в нашей стране?
2. Какие меры социальной защиты в Республике Беларусь наиболее предпочтительны?

Темы рефератов и докладов

1. Социальная политика государства.
2. Система социальной защиты и ее основные элементы.
3. Западноевропейский опыт социальной защиты незанятого населения.
4. Основные направления социальной защиты населения в условиях перехода к рыночной экономике.
5. Проблемы социально-экономической защиты граждан в трудовой сфере.

Литература

1. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Глава 22.
2. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Главы 17–18.
3. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г.Н. Соколова. – Минск, 2006. – Глава 2.3.
4. Лутохина, Э.В. Социально ориентированная экономика и социальное партнерство: учебное пособие / Э.В. Лутохина. – Минск, 2002. – 128 с.
5. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. – 2-е изд. – М., 2008. – 408 с.
6. Боровик, Л.С. Система материальной поддержки безработных в Беларуси: анализ и пути совершенствования / Л.С. Боровик, И.Н. Куропатенкова // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 13–25.

Тема 13. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений

1. Понятие, основные виды и исторические типы социально-трудовых отношений.
2. Сущность и принципы социального партнерства.
3. Субъекты социального партнерства и механизмы его реализации.
4. Международный опыт развития социального партнерства.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Как Вы считаете, социальное согласие – это утопия или реальность, шанс решения социальных проблем?
2. Возможно ли равноправное партнерство между субъектами социально-трудовых отношений – нанимателями, профсоюзом и государством?
3. Какой тип социально-трудовых отношений является ведущим в Республике Беларусь? Какой тип доминировал в советский период?

Темы рефератов и докладов

1. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
2. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Патернализм как тип социально-трудовых отношений.
4. Роль Международной организации труда в развитии социального партнерства.
5. Взаимодействие Республики Беларусь с Международной организацией труда.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изменениями и дополнениями. – Минск, 2009. – Раздел 4.
2. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Глава 19.
3. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – Глава 14.
4. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учебник для вузов / В.А. Михеев. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
5. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2009.
6. Дубовик, А.К. Социально-трудовые отношения в Беларуси: история и современность / А.К. Дубовик // Наука – образованию, производству, экономике: материалы Международной научно-технической конференции. – Минск, 2003. – Т. 2. – С. 249–254.

7. Дубовик, А.К. Социально-трудовые отношения как объект историко-социологического исследования / А.К. Дубовик // Труды Белорусского государственного технологического университета. Серия V. – Минск, 2006. – Вып. XIV. – С. 102–105.
8. Козловский, В.В. Мировая экономика: социально ориентированный подход: учебное пособие / В.В. Козловский, Э.А. Лутохина. – Минск: ИВЦ Министерство финансов, 2005. – Глава 13.
9. Лутохина, Э.В. Социально ориентированная экономика и социальное партнерство: учебное пособие / Э.В. Лутохина. – Минск, 2002. – 128 с.
10. Социальное партнерство: словарь-справочник / рук. авт. кол. В.Н. Киселев, В.Г. Смольков. – М.: Экономика, 1999. – 236 с.
11. Стаценко, В.Г. Социальное партнерство: основные международно-правовые принципы и их реализация в законодательстве Республики Беларусь / В.Г. Стаценко // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2003. – № 1. – С. 20–27.

Тема 14. Формирование и функционирование системы социального партнерства в Республике Беларусь

1. Исторический опыт формирования социального партнерства в Беларуси.
2. Уровни и стороны социального партнерства в Республике Беларусь.
3. Механизмы реализации социального партнерства. Деятельность институциональных органов трипартизма.
4. Пути совершенствования системы социального партнерства в Республике Беларусь.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. В чем своеобразие белорусской модели социального партнерства?
2. Какое из нижеперечисленных условий является определяющим для возникновения социального партнерства: усиление социальной роли государства; наличие относительного равновесия сил между наемными работниками и работодателями; возникновение действенных профсоюзов; создание институтов гражданского общества?
3. Что нужно сделать для повышения эффективности системы социального партнерства в Республике Беларусь?

Темы рефератов и докладов

1. Социально-трудовые отношения в Республике Беларусь и их регулирование.
2. Проблемы становления социального партнерства в Республике Беларусь.
3. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений: история и современность.
4. Профсоюзы в системе социального партнерства.
5. Объединения нанимателей в системе социального партнерства.
6. Деятельность Национального совета по трудовым и социальным вопросам в Республике Беларусь.

Литература

1. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011–2013 годы // Беларускі час. – 2011. – № 1–2. – 14–20 января, приложение «Будь в курсе!».
2. Витко, Ф.П. Социальное партнерство: учебно-методический комплекс / Ф.П. Витко. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 183 с.
3. Дубовік, А.А. Гістарычныя перадумовы станаўлення сацыяльнага партнёрства як інстытута грамадзянскай супольнасці ў Беларусі / А.А. Дубовік // Проблемы и перспективы становления гражданского общества в Беларуси: материалы Международной научно-практической конференции. – Могилев: УО «МГУ продовольствия», 2010. – Ч. 2. – С. 46–50.
4. Дубовик, Е.А. Социальное партнерство как фактор совершенствования общественных отношений / Е.А. Дубовик // Современные технологии управления социально-экономическими процессами: материалы 2-й Международной научно-практической конференции – Минск, 2009. – С. 125–131.
5. Лутохина, Э.В. Социально ориентированная экономика и социальное партнерство: учебное пособие / Э.В. Лутохина. – Минск, 2002. – 128 с.
6. Сорокин, С.А. Социальное партнерство: актуальные проблемы ведения коллективных переговоров / С.А. Сорокин // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2006. – № 1. – С. 4–9.
7. Социальное партнерство в Белоруссии: практика, проблемы, перспективы / Э.И. Скоробогатый [и др.]. – Минск, 2000. – 281 с.

Тема 15. Социальное партнерство как институт регулирования занятости населения

1. Отношения занятости и социальное партнерство.
2. Роль объединений работодателей, предпринимателей и профсоюзов в обеспечении и содействии занятости населения.
3. Социальное партнерство как механизм повышения уровня и качества трудовой жизни населения.
4. Проблемы развития социального партнерства в сфере малого бизнеса.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Чем отношение профсоюзов к занятости отличается от отношения нанимателей? В чем совпадают их позиции?
2. Нужно ли создавать профсоюзные организации и заключать коллективные договоры в сфере малого бизнеса?
3. Каковы основные направления повышения качества трудовой жизни?

Темы рефератов и докладов

1. Социальное партнерство как институт регулирования занятости.
2. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.
3. Зарубежный и отечественный опыт реализации программ повышения качества трудовой жизни.
4. Формирование отношений социального партнерства в сфере малого и среднего бизнеса.

Литература

1. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011–2013 годы // Беларускі час. – 2011. – № 1–2. – 14–20 января, приложение «Будь в курсе!».
2. Дубовик, А.К. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда и занятости населения в Республике Беларусь // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы V Международной научной конференции. – Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, 2004. – Т. 3. – С. 27–30.

3. Дубовик, А.К. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда / А.К. Дубовик, Е.А. Дубовик // Структурная перестройка национальной экономики в современных условиях: материалы Республиканской научно-практической конференции. – Минск: БНТУ, 2010. – С. 312–316.
4. Дубовик, Е.А. Проблемы развития социального партнерства в сфере малого бизнеса Республики Беларусь / Е.А. Дубовик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы X Международной научной конференции. – Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, 2009. – Т. 2. – С. 196–198.
5. Миляева, Л. Управление качеством трудовой жизни персонала организации / Л. Миляева // Человек и труд. – 2009. – № 11. – С. 53–57.

Тема 16. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики

1. Особенности молодежного сегмента рынка труда.
2. Характерные черты современного рынка труда молодежи.
3. Основные группы молодежи на рынке труда Республики Беларусь.
4. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда в условиях переходной экономики.
5. Проблемы молодежной безработицы.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Почему рынок труда молодежи рассматривается как отдельный сегмент рынка рабочей силы?
2. Как Вы считаете, у молодежи больше недостатков или преимуществ на рынке труда в сравнении с другими категориями трудоспособного населения?
3. Сможете ли Вы после окончания вуза успешно конкурировать на рынке труда со специалистами со стажем работы?

Темы рефератов и докладов

1. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики в Республике Беларусь.
2. Трудовой потенциал молодежи.
3. Трудовая адаптация молодежи в условиях переходной экономики.

4. Занятость молодежи: состояние и механизм регулирования.
5. Международный опыт решения проблем молодежной занятости и безработицы.

Литература

1. Дубовик, А.К. Рынок труда молодежи в Республике Беларусь: проблемы теории и практики / А.К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2010. – № 5. – С. 67–72.
2. Дубовик, А.К. Рынок труда молодежи в условиях социально ориентированной рыночной экономики / А.К. Дубовик // Интеллектуальные ресурсы белорусского общества: социологический анализ / под ред. Г.Н. Соколовой. – Минск, 2007. – С. 28–33.
3. Дубовик, А.К. Социологическое изучение рынка труда молодежи: история и современность / А.К. Дубовик // Социальное знание и белорусское общество: материалы Международной научно-практической конференции. – Минск, 2009. – С. 319–324.
4. Дубовик, А.К. Особенности рынка труда молодежи в Республике Беларусь / А.К. Дубовик, Е.А. Дубовик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы VIII Международной научной конференции. – Минск: НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь, 2007. – Т. 2. – С. 138–140.
5. Руденок, О.В. Молодежный рынок труда в Беларуси / О.В. Руденок // Адукацыя і выхаванне. – 2006. – № 7. – С. 72–77.
6. Сапелкин, Е.П. Молодежная политика в Республике Беларусь: системный анализ / Е.П. Сапелкин. – Минск, 2004. – 286 с.
7. Сапелкин, Е.П. Творческий потенциал молодежи как фактор устойчивого инновационного развития общества / Е.П. Сапелкин // Проблемы управления. – 2007. – № 1. – С. 59–63.

Тема 17. Направления, социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда молодежи

1. Профессиональная подготовка и переподготовка молодежи. Программа «Молодежная практика» в Республике Беларусь.
2. Поддержка молодежного предпринимательства.
3. Организация студенческих и волонтерских отрядов, общественных работ, территориального перемещения рабочей силы.

4. Пути оптимизации государственной молодежной политики в социально-трудовой сфере.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Как должна решаться проблема трудоустройства молодежи в Беларуси?
2. Какие проблемы существуют в отношении студенческой занятости?
3. Каково Ваше отношение к оплачиваемым общественным работам? Что нужно сделать для повышения их притягательности?
4. Участвовали ли Вы в студотрядовском и волонтерском движении? Оцените его эффективность.

Темы рефератов и докладов

1. Регулирование рынка труда и занятости молодежи в Республике Беларусь.
2. Государственная политика в сфере труда и занятости молодежи в Республике Беларусь.
3. Предпринимательство и молодежь.
4. Студенческие строительные отряды в Беларуси: история и современность.

Литература

1. Об основах государственной молодежной политики в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 2 / 1617.
2. Дубовик, А.К. Государственное регулирование рынка труда молодежи в Республике Беларусь / А.К. Дубовик // Структурная перестройка национальной экономики в современных условиях: материалы Республиканской научно-практической конференции – Минск: БНТУ, 2010. – С. 224–228.
3. Дубовик, А.К. Регулирование труда молодежи и профсоюзы: история и современность / А.К. Дубовик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2010. – № 4. – С. 4–9.
4. Дубовик, А.К. Рынок труда молодежи в Республике Беларусь: проблемы теории и практики / А.К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2010. – № 5. – С. 67–72.
5. Дубовик, А.К. Регулирование рынка труда молодежи в условиях становления гражданского общества в Беларуси / А.К. Дубовик // Проблемы и перспективы становления гражданского общества в Беларуси: материалы Международной научно-практической

- конференции. – Могилев: УО «МГУ продовольствия», 2010. – Т. 1. – С. 75–80.
6. Дубовик, А.К. Социальные технологии в регулировании рынка труда молодежи // Современные технологии управления социально-экономическими процессами: материалы 2-й Международной научно-практической конференции. – Минск, 2009. – С. 118–124.
 7. Рынок труда и механизмы его регулирования / Г.Н. Соколова [и др.]. – Минск, 2001. – С. 77–84.
 8. Сапелкин, Е.П. Молодежная политика в Республике Беларусь: системный анализ / Е.П. Сапелкин. – Минск, 2004. – 286 с.
 9. Щемелева, Ж.А. Трудоустройство молодежи: статистика и практика / Ж.А. Щемелева // Отдел кадров. – 2009. – № 6. – С. 61–65.

Тема 18. Проблемы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда молодежи

1. Рынок образовательных услуг в системе рыночно-трудовых отношений.
2. Система профессионального образования в Республике Беларусь, ее структура и направления реформирования.
3. Проблемы трудоустройства молодых специалистов.
4. Пути оптимизации взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда молодежи.

Вопросы для дискуссии и обсуждения

1. Необходимо ли, на Ваш взгляд, персональное государственное распределение выпускников вузов?
2. На чью помощь в трудоустройстве по окончании учебного заведения Вы больше всего рассчитываете?

Темы рефератов и докладов

1. Становление и функционирование рынка образовательных услуг.
2. Рынок труда специалистов в Республике Беларусь: вопросы теории и практики.
3. БНТУ – кузница инженерных кадров.
4. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и пути их решения в Республике Беларусь.

Литература

1. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – Главы 12, 20.
2. Белая, А.В. Профессиональная адаптация молодых специалистов к рынку труда / А.В. Белая // Социально-гуманитарные знания. – 2010. – № 1. – С. 104–110.
3. Белорусский национальный технический университет. 1920–2010 / сост. Г.А. Вершина. – Минск, 2010.
4. Борботько, В.В. Управление рынком труда молодых специалистов / В.В. Борботько. – Минск: «Право и экономика», 2009. – 156 с.
5. Бордачева, Н.В. Рынок труда и система профессионального образования: проблемы взаимосвязи в современной Беларуси / Н.В. Бордачева // Инновационные образовательные технологии. – 2009. – № 2. – С. 27–34.
6. Вышэйшыя навучальныя установы Рэспублікі Беларусь па стану на пачатак 2010 / 2011 навучальнага года: статыстычны даведнік. – Минск, 2010. – 206 с.
7. Дубовик, А.К. Проблемы взаимодействия рынка образовательных услуг вузов и рынка труда молодых специалистов / А.К. Дубовик // Трансформация образования и мировоззрения в современном обществе: материалы Международной научной конференции. – Минск, 2011. – С. 75–78.
8. Дубовик, А.К. Рынок труда молодежи в Республике Беларусь: проблемы теории и практики / А.К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2010. – № 5. – С. 67–72.
9. Дубовик, А.К. Рынок труда специалистов в Республике Беларусь: проблемы теории и практики / А.К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2003. – № 2. – С. 70–75.
10. Дубовик, А.К. Оценка выпускниками вуза перспектив трудоустройства / А.К. Дубовик, Н.Н. Капустина // Наука – образованию, производству, экономике. – Минск, 2006. – Т. 2. – С. 22–24.
11. Клименко, В.А. Профессиональная социализация студентов технического вуза / В.А. Клименко // Социология. – 2009. – № 2. – С. 83–93.

12. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / под науч. ред. Е.В. Ванкевич. – Витебск, 2010. – 200 с.

3. ТЕМАТИКА ДОКЛАДОВ И РЕФЕРАТОВ

1. Труд как основа жизнедеятельности общества.
2. Эволюция взглядов на труд в истории социально-философской и экономической мысли.
3. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
4. Методы оценки и анализа конъюнктуры рынка труда.
5. Особенности формирования и функционирования рынка труда в Республике Беларусь.
6. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
7. Современная демографическая ситуация в Республике Беларусь и ее влияние на формирование рынка труда.
8. Современные миграционные процессы в Республике Беларусь.
9. Белорусский рынок труда в региональном измерении.
10. Рынок труда г. Минска: проблемы функционирования и развития.
11. Гендерная асимметрия рынка труда.
12. Дискриминация на рынке труда.
13. Участие Беларуси в международном рынке труда.
14. Проблемы формирования единого рынка труда Союзного государства Беларуси и России.
15. Проблемы формирования единого рынка труда государств-членов ЕврАзЭС.
16. Современные теории занятости населения.
17. Структура занятости в народном хозяйстве Республики Беларусь и перспективы ее изменения.
18. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
19. Общая и регистрируемая безработица: причины расхождения?
20. Особенности женской безработицы.
21. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий.

22. Влияние мирового финансово-экономического кризиса на ситуацию на рынке труда.
23. Социальная поддержка безработных граждан.
24. Государственная политика занятости в Республике Беларусь.
25. Опыт зарубежных стран в области разработки и реализации государственной политики занятости.
26. Система социальной защиты и ее основные элементы.
27. Особенности решения проблем занятости населения на национальном и местном уровнях.
28. Биржа труда как основной элемент инфраструктуры рынка труда: история и современность.
29. Работодатель в сфере экономической политики цивилизованного рынка.
30. Стратегии поведения работников на рынке труда.
31. Государственная служба занятости населения Республики Беларусь, ее структура и функции.
32. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения.
33. Социальные технологии регулирования рынка труда.
34. Проблемы регулирования рынка труда в период становления инновационной экономики в Беларуси.
35. Частные агентства по трудоустройству: опыт, проблемы.
36. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.
37. Патернализм и партнерство как типы социально-трудовых отношений.
38. Социально-трудовые отношения в Республике Беларусь и их регулирование.
39. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.
40. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
41. Роль Международной организации труда в развитии социального партнерства.
42. Взаимодействие Республики Беларусь с Международной организацией труда.
43. Проблемы становления социального партнерства в Республике Беларусь.

44. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений.
45. Профсоюзы в системе социального партнерства.
46. Объединения нанимателей в системе социального партнерства.
47. Деятельность Национального совета по трудовым и социальным вопросам в Республике Беларусь.
48. Формирование отношений социального партнерства в сфере малого и среднего бизнеса.
49. Социальное партнерство как институт регулирования занятости.
50. Профсоюзное движение в Республике Беларусь: история и современность.
51. Особенности становления и функционирования рынка образовательных услуг.
52. Регулирование рынка труда и занятости молодежи в Республике Беларусь.
53. Государственная политика в сфере труда и занятости молодежи в Республике Беларусь.
54. Предпринимательство и молодежь.
55. Студенческие строительные отряды в Беларуси: история и современность.
56. Рынок труда специалистов в Республике Беларусь: вопросы теории и практики.
57. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и пути их решения в Республике Беларусь.

4. КОНТРОЛЬНЫЕ ТЕСТЫ

Тест к модулю 1

1. Кто автор работы «Роль труда в процессе превращения обезьяны в человека»?
 - а) Ч. Дарвин;
 - б) К. Маркс;
 - в) Г. Спенсер;
 - г) Ф. Энгельс.
2. Совокупность трудовых функций работника в процессе труда характеризует:
 - а) интенсивность труда;
 - б) содержание труда;
 - в) характер труда.
3. Понятие «рабочая сила» выражает:
 - а) способность к труду;
 - б) способность к труду и творчеству;
 - в) способность к труду, творчеству и социальным контактам.
4. Трудовой потенциал общества – это:
 - а) все работники, которые участвуют в производстве совокупного общественного продукта;
 - б) все экономически активное население страны;
 - в) совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.
5. Понятие «трудовой потенциал» выражает:
 - а) способность к труду;
 - б) способность к труду и творчеству;
 - в) способность к труду, творчеству и социальным контактам.
6. Как соотносятся между собой категории «трудовые ресурсы» и «экономически активное население»?
 - а) понятие «трудовые ресурсы» шире понятия «экономически активное население»;
 - б) понятие «экономически активное население» шире понятия «трудовые ресурсы»;
 - в) данные понятия являются синонимами.
7. Депопуляция населения, с точки зрения перспектив развития трудовых ресурсов страны, выступает важным:

- а) политическим фактором;
 - б) социальным фактором;
 - в) экономическим фактором.
8. Отличием рынка труда от других товарных рынков является функционирование на нем:
- а) макроэкономических факторов;
 - б) микроэкономических факторов;
 - в) социально-психологических факторов.
9. Модель «дуального рынка труда» разработана экономистами:
- а) Л. Мизесом и Ф. Хайеком;
 - б) М. Пайором и П. Доринджером;
 - в) А. Маршаллом и Дж. Хиксом.
10. Двойственность рынка труда возникает из-за:
- а) несовершенства информации на рынке труда;
 - б) существования внутренних рынков труда;
 - в) неоднородности рабочих мест, вызываемой технологическими причинами.
11. Внутренний рынок труда существует:
- а) в рамках фирмы, предприятия;
 - б) в пределах отрасли, региона;
 - в) в масштабах страны.
12. Моносония на рынке труда – это ситуация, когда:
- а) оказывается только один покупатель рабочей силы;
 - б) единственный покупатель рабочей силы взаимодействует с множеством продавцов;
 - в) сильный профсоюз давит на сильного нанимателя.
13. Рынок, где конкурирует небольшое число фирм-продавцов, называется:
- а) олигополия;
 - б) совершенная конкуренция;
 - в) монополия;
 - г) монополистическая конкуренция.

Тест к модулю 2

1. Спрос на труд, рабочую силу как на фактор производства является:
- а) первичным;
 - б) производным;
 - в) рациональным;
 - г) автономным.

2. Предложение на рынке труда увеличивается при:
 - а) увеличении потребности людей иметь свободное время;
 - б) повышении стоимости труда;
 - в) снижении стоимости труда;
 - г) повышении тяжести труда.
3. Эластичность спроса на труд выше:
 - а) в краткосрочном периоде;
 - б) в долгосрочном периоде.
4. Минимальная заработная плата, при которой человек примет положительное решение об участии в организованной трудовой деятельности, называется:
 - а) номинальной зарплатой;
 - б) реальной зарплатой;
 - в) резервной зарплатой.
5. Цена труда упадет, если:
 - а) спрос возрастет в 3 раза, а предложение увеличится в 2 раза;
 - б) спрос возрастет в 2 раза, а предложение уменьшится в 2 раза;
 - в) спрос и предложение останутся неизменными;
 - г) спрос сократится, а предложение останется неизменным.
6. Основными формами оплаты труда являются:
 - а) повременная и сдельная;
 - б) заработная плата и прибыль;
 - в) тарификация и индексация;
 - г) фиксированная и плавающая.
7. Согласно классической модели рынка труда с повышением уровня заработной платы выше точки равновесия:
 - а) возникает дефицит кадров;
 - б) возникает безработица;
 - в) снижается инфляция;
 - г) ничего не происходит.
8. К представителям какой группы теорий мотивации относятся А. Маслоу, Д. Макклеланд, Ф. Герцберг?
 - а) содержательной;
 - б) процессуальной;
 - в) классической.
9. Теория иерархии потребностей Маслоу предполагает последовательность реализации потребностей в иерархическом ряде:
 - а) снизу вверх;

- б) сверху вниз;
 - в) снизу вверх и сверху вниз.
10. К процессуальным теориям мотивации относится:
- а) теория двух факторов Герцберга;
 - б) теория ожиданий;
 - в) теория ERG Альдерфера.
11. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В. Оучи?
- а) теория X;
 - б) теория Y;
 - в) теория Z;
 - д) теория ожидания.
12. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?
- а) теория ожидания;
 - б) модель Портера–Лоулера;
 - в) теория справедливости Адамса.
13. «Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду». Это постулат:
- а) теории X;
 - б) теории Y;
 - в) теории Z.
14. Что означает буквально слово «стимул» в переводе с латинского?
- а) материальное поощрение за хорошо сделанную работу;
 - б) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо;
 - в) палка, которой подгоняют животных.
15. Уменьшение воспроизводства трудовых ресурсов страны за счет внутренних источников можно восполнить через:
- а) внутреннюю трудовую миграцию;
 - б) трудовую иммиграцию;
 - в) трудовую эмиграцию.

Тест к модулю 3

1. Характерной особенностью использования трудовых ресурсов в мировом масштабе выступает:

- а) увеличение занятых в сфере материального производства;
 - б) увеличение занятых в сфере услуг;
 - в) уменьшение занятых в сфере услуг.
2. Безработица выступает как:
- а) социальное явление;
 - б) социально-экономическое явление;
 - в) экономическое явление.
3. Безработица имеет место на рынке труда:
- а) постоянно;
 - б) циклически;
 - в) в условиях экономического кризиса.
4. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:
- а) фрикционной формой безработицы;
 - б) структурной формой безработицы;
 - в) циклической формой безработицы.
5. Естественный уровень безработицы включает в себя:
- а) циклическую безработицу;
 - б) фрикционную безработицу;
 - в) структурную и фрикционную безработицу.
6. Фрикционная безработица – это:
- а) отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности;
 - б) временное отсутствие занятости в период перехода работника из одной организации в другую;
 - в) отсутствие достаточного спроса на труд вообще.
7. Структурная безработица возникает в результате:
- а) научно-технического прогресса рынка;
 - б) сезонных колебаний конъюнктуры;
 - в) неосведомленности о возможности найти работу;
 - г) особенностей национального характера.
8. В Республике Беларусь преобладает безработица:
- а) циклическая;
 - б) структурная;
 - в) фрикционная;
 - г) скрытая.
9. Безработным является человек, который:

- а) разочаровался в своей нынешней работе и подыскивает себе новую работу;
 - б) не имеет работы, но готов приступить к ней;
 - в) не имеет работы, ищет ее и зарегистрирован в службе занятости.
10. Среди официально зарегистрированных безработных Республики Беларусь:
- а) преобладают женщины;
 - б) преобладают мужчины;
 - в) удельный вес женщин и мужчин одинаков.
11. Закон, устанавливающий связь между отставанием фактического объема выпуска продукции от потенциального и уровнем безработицы, называется:
- а) закон Маршалла–Хикса;
 - б) закон Оукена;
 - в) закон Филлипса.
12. Связь между уровнем безработицы и уровнем инфляции отражает:
- а) кривая Лоренца;
 - б) кривая Филлипса;
 - в) коэффициент Джини.
13. Стагфляция – это ситуация в экономике, когда:
- а) растет инфляция;
 - б) растет безработица;
 - в) одновременно растут и инфляция, и безработица.
14. Согласно закону Оукена двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от реального составляет:
- а) 2 %.
 - б) 4 %.
 - в) 5 %.

Тест к модулю 4

1. Государственное вмешательство в работу рыночного механизма регулирования трудовых отношений связано с необходимостью
- а) перераспределения доходов;
 - б) социальной защиты населения;
 - в) распределения трудовых ресурсов.

2. Для смягчения неравенства доходов государство создает систему налогообложения:
- а) прогрессивного;
 - б) максимального;
 - в) пропорционального;
 - г) регрессивного.
3. Комплекс организаций, обеспечивающих функционирование рынка труда, – это:
- а) субъекты рынка труда;
 - б) объекты рынка труда;
 - в) инфраструктура рынка труда.
4. Первые отечественные биржи труда появились:
- а) в начале XX века;
 - б) в годы НЭПа;
 - в) в начале 1990-х гг.
5. Государственная служба занятости создана в Республике Беларусь в:
- а) 1991 г.;
 - б) 1994 г.;
 - в) 2002 г.;
 - г) 2006 г.
6. Когда принят ныне действующий закон «О занятости населения Республики Беларусь»?
- а) в 1991 г.;
 - б) в 2002 г.;
 - в) в 2006 г.
7. Когда в Республике Беларусь образован Фонд социальной защиты населения?
- а) в 1991 г.;
 - б) в 1993 г.;
 - в) в 1995 г.
8. Социальные выплаты безработным гражданам осуществляют:
- а) государство;
 - б) наниматели;
 - в) профсоюзы.
9. Принятая в 1997 г. Конвенция 181 Международной организации труда:
- а) запрещает деятельность частных агентств занятости;

- б) дает государствам выбор между постепенным упразднением платных агентств по трудоустройству и регулированием их деятельности;
 - в) признает легитимность и реальный вклад частных агентств занятости в функционирование рынка труда при одновременном обеспечении защитой лиц, ищущих работу:.
10. Рекрутинговое агентство – это:
- а) агентство по трудоустройству;
 - б) агентство по найму персонала;
 - в) агентство по трудоустройству и по найму персонала.
11. В какой из индустриально развитых стран мира при решении вопроса о сроках выплаты и размерах пособия учитывается возраст безработного?
- а) в США;
 - б) во Франции;
 - в) в Японии.

Тест к модулю 5

1. Социологический аспект трудовых отношений предполагает выявление:
- а) необходимой численности работников;
 - б) равенства/неравенства работников в процессе труда;
 - в) физико-гигиенических условий труда.
2. Социально-трудовые отношения с выраженной регламентацией со стороны государства (нанимателя) называют:
- а) партнерскими;
 - б) патерналистскими;
 - в) солидарными.
3. Социально-трудовые отношения, основанные на незаконном ограничении прав одного из субъектов, называют:
- а) конкурентными;
 - б) конфликтными;
 - в) дискриминационными.
4. Отношения социального партнерства в сфере труда предполагают:
- а) безразличное отношение к трудовым конфликтам;
 - б) мирное разрешение трудовых конфликтов;
 - в) недопущение трудовых конфликтов.

5. Социально-трудовые отношения между государством, нанимателями и наемными работниками в условиях СССР были:
- а) партнерскими;
 - б) патерналистскими;
 - в) солидарными.
6. Какой тип социально-трудовых отношений преобладает в Республике Беларусь?
- а) конфликтный;
 - б) патерналистский;
 - в) партнерский.
7. Когда создана Международная организация труда?
- а) в 1919 г.;
 - б) в 1945 г.;
 - в) в 1975 г.
8. Генеральное соглашение в сфере труда заключается на:
- а) местном уровне;
 - б) отраслевом уровне;
 - в) национальном уровне.
9. На уровне трудового коллектива в рамках социального партнерства в Республике Беларусь заключается:
- а) местное соглашение;
 - б) тарифное соглашение;
 - в) коллективный договор.
10. Справедливая оценка вклада различных групп населения в создание национального богатства страны относится к:
- а) социально-политическим условиям развития социального партнерства;
 - б) экономическим условиям социального партнерства;
 - в) культурно-психологическим условиям социального партнерства.
11. Какой национальный орган рассматривает трудовые конфликты?
- а) Конституционный суд;
 - б) Республиканский трудовой арбитраж;
 - в) Национальный совет по трудовым и социальным вопросам.

Тест к модулю 6

1. Согласно Закону Республики Беларусь «Об основах государственной молодежной политики» (декабрь 2009 г.) к молодежи относятся люди:
 - а) в возрасте от 16 до 30 лет;
 - б) в возрасте от 16 до 28 лет;
 - в) в возрасте от 14 до 31 года.
2. Кого белорусская статистика труда относит к молодежи?
 - а) работающих лиц в возрасте до 18 лет;
 - б) работающих лиц в возрасте до 25 лет;
 - в) работающих лиц в возрасте до 30 лет.
3. У молодых людей на рынке труда существуют:
 - а) конкурентные преимущества перед лицами старшего возраста;
 - б) факторы, затрудняющие их трудоустройство;
 - в) и то, и другое.
4. К социально уязвимым категориям населения относится:
 - а) вся молодежь;
 - б) молодежь до 18 лет;
 - в) молодежь до 21 года.
5. Самым низким является показатель трудоустройства:
 - а) выпускников школ;
 - б) выпускников ПТУ;
 - в) выпускников вузов.
6. Удельный вес молодежи среди безработных:
 - а) превышает удельный вес молодежи среди занятого населения;
 - б) ниже удельного веса молодежи среди занятого населения;
 - в) примерно равен удельному весу молодежи среди занятого населения.
7. Начальной стадией трудовой адаптации молодого работника в трудовом коллективе является стадия:
 - а) идентификации;
 - б) ознакомления;
 - в) приспособления.
8. Завершающей стадией трудовой адаптации работника в трудовом коллективе является стадия:
 - а) идентификации;

- б) ознакомления;
 - в) приспособления.
9. Среди социальных механизмов регулирования молодежного рынка труда ведущее место принадлежит:
- а) профессиональному обучению;
 - б) регулированию трудовой мобильности молодежи;
 - в) содействию в организации собственного дела;
 - г) организации общественных работ для молодежи.
10. Программа «Молодежная практика» в Республике Беларусь предназначена для:
- а) студентов высших и средних специальных учебных заведений;
 - б) выпускников вузов;
 - в) молодежи, прошедшей профессиональное обучение, но не имеющей опыта работы.
11. В Республике Беларусь существует:
- а) государственное распределение всех студентов;
 - б) государственное распределение студентов, обучающихся на бюджетной форме;
 - в) свободное трудоустройство студентов.
12. Среди безработных молодых специалистов:
- а) преобладают девушки;
 - б) преобладают мужчины;
 - в) удельный вес мужчин и женщин примерно равен.

5. ГЛОССАРИЙ

Агентство кадровое (agency personnel) – коммерческая организация, занимающаяся подбором персонала по заявкам других организаций в соответствии с их требованиями и интересами.

Адаптация работника (adaptation) – процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности, в том числе к условиям рыночных отношений.

Активная политика занятости – совокупность мер, направленных на снижение уровня безработицы. Включает в себя субсидирование создания новых рабочих мест, переподготовку безработных, организацию для них общественных работ. Противопоставляется пассивной политике занятости.

Аутоплейсмент (outplacement) – форма расторжения трудового договора между организацией и работником, при которой увольняемому оказывается помощь в дальнейшем трудоустройстве в оптимальные сроки и при благоприятствующих условиях найма на новом рабочем месте.

Безработица (unemployment) – социально-экономическое явление; ситуация, при которой часть трудоспособного населения не может найти себе работу, становясь относительно избыточным населением, резервной армией труда.

Безработные (unemployed) – лица трудоспособного возраста, которые имеют желание работать, но не могут осуществить его по независящим от них обстоятельствам; лица, не имеющие работу, но активно ее ищущие, зарегистрированные в государственной службе занятости.

Биржа труда (центр занятости) (employment exchange, labour exchange) – учреждение, осуществляющее на правах посредника между нанимателями и наемными работниками регистрацию безработных и трудоустройство (наем) рабочих.

Внешний рынок труда (external labour market) – рынок, на котором предложение рабочей силы находится вне данного предприятия; ориентируется на географическое или профессиональное перемещение рабочей силы, привлечение работников со стороны. В рам-

ках внешнего рынка труда организации комплектуются кадрами со стороны, при этом выбираются работники нужной профессии и квалификации, уже подготовленные вне организации.

Внутренний рынок труда (domestic labour market) – рынок, на котором предложение рабочей силы находится внутри данного предприятия; основан на движении персонала внутри предприятия: либо по горизонтали, когда работник переходит на новое рабочее место, сходное с прежним по выполняемым функциям и характеру работы; либо по вертикали – на более высокий разряд или должность.

Вторичная занятость (secondary employment) – дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника, совместительство.

Вторичный рынок труда (secondary labour market) – рынок труда, который характеризуется временной или нестабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Гендерное разделение труда (от англ. gender – род) – распределение видов деятельности и ролей между мужчинами и женщинами, базирующееся на признаке пола.

Генеральное соглашение (general agreement) – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на общенациональном уровне и заключаемый во многих странах между тремя сторонами социального партнерства – объединениями профсоюзов, объединениями нанимателей (работодателей) и правительством.

Гибкий рынок труда (flexible labour market) – институт предоставления стандартных и гибких форм занятости; новое качественное состояние рынка труда, обусловленное применением в широких масштабах нестандартных режимов использования рабочего времени, нестандартных форм занятости.

Государственная молодежная политика – система социальных, экономических, политических, организационных, правовых и иных мер, направленных на поддержку молодых граждан и осуществляемых государством в целях социального становления и развития молодежи, наиболее полной реализации ее потенциала в интересах всего общества.

Государственная служба занятости – государственное учреждение, осуществляющее посреднические услуги при трудоустройстве безработных, а также лиц, желающих сменить работу.

Государственное регулирование рынка труда – регулирование органами государственного управления функционирования рынка труда. Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу, социально-экономической и научно-технической политики с целью перспективного развития производства.

Движение рабочей силы – социально-экономический процесс, в результате которого изменяются количественные и качественные характеристики рабочей силы, а также ее распределение между предприятиями, отраслями и территориями страны.

Декларации Международной организации труда (МОТ) – нормативные документы МОТ, определяющие важнейшие направления работы и задачи на долгие годы. Являются по существу дополнением к Уставу МОТ.

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

Децильный коэффициент – индекс концентрации доходов населения как характеристика распределения совокупного дохода между группами населения (соотношение доходов 10 % самых богатых и 10 % самых бедных).

Дискриминация на рынке труда (labour market discrimination) – это неравные возможности работников в заработной плате или доступе к рабочим местам, не связанные с различиями в качестве рабочей силы; ограничение прав человека или группы на рынке труда по признаку пола, возраста, национальности и т. д.

Достойный труд (dignified labour) – труд высокой производительности и качества, в хороших условиях, доставляющий работнику удовлетворение и возможность в полной мере проявить свои способности и мастерство, труд, который приносит достойный доход и при котором права трудящихся защищены. Проблема выдвинута МОТ в качестве основной в XXI столетии.

Единая тарифная сетка – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов для всех категорий персонала организации.

Естественный уровень безработицы (natural rate of unemployment) – уровень, при котором существует наиболее эффективное и рациональное использование рабочей силы. Может быть рассчитан как сумма уровней фрикционной и структурной безработицы. Современное название этого показателя – не ускоряющий инфляцию уровень безработицы – NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment).

Забастовка (от лат. «basta» – хватит; англ. strike) – временный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Закон Оукена (Okun's law) – закон, устанавливающий связь между отставанием фактического объема выпуска от потенциального и уровнем безработицы: «если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на один процент, то отставание объема ВВП составляет два с половиной процента».

Закон перемены труда – всеобщий закон общественного производства, выражающий существенные, непрерывно усиливающиеся и расширяющиеся связи между революционными изменениями в техническом базисе производства с одной стороны и функциями рабочих и общественными изменениями процесса труда с другой. Ускоряющаяся подвижность трудовых функций – непреложное требование закона перемены труда.

Закон разделения труда – закон, определяющий динамику разделения труда на его различные виды (физический и умственный, промышленный и сельскохозяйственный, исполнительский и управленческий и др.) и одновременно основу деления общества на социальные группы, занятые названными видами труда, а также отношения между группами в зависимости от их социального статуса и престижа труда.

Закон рынка Сэя (Say's law) – закон, по которому обмен товаров якобы автоматически ведет к равновесию между куплей и продажей, т. е. предложение всегда рождает собственный спрос.

Занятость (employment) – социально-экономическая категория, характеризующаяся участием экономически активного населения в общественном труде; совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, мера его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей в рабочих местах и получении дохода. Выражает социально-экономические отношения по поводу приложения труда работников в разных сферах общественного воспроизводства.

Заработная плата как форма цены рабочей силы – основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия (организации). Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

Заработная плата (wages, salary) – часть национального дохода, выплачиваемая работникам в соответствии с количеством и качеством их труда для обеспечения простого или расширенного воспроизводства трудовых ресурсов.

Индекс (коэффициент) Джини (Gini coefficient) – статистический показатель, свидетельствующий о степени неравенства в распределении доходов. Назван по имени итальянского экономиста и статистика К. Джини. Чем ближе индекс к единице, тем более неравномерно распределение. Измеряется с помощью кривой Лоренца.

Индекс развития человеческого потенциала (human development index) – комплексный показатель, который характеризует уровень общественного развития, достигнутый той или иной страной. В 2010 г. Республика Беларусь занимала по показателю ИРЧП 61-е место – самое высокое среди стран СНГ.

Индекс Робин Гуда (Robin Hood index), также известный как **индекс Гувера** (Hoover index), – показатель неравенства по доходам, имеющий связь с кривой Лоренца. Он равен той доле дохода общества, которую необходимо перераспределить для достижения ра-

венства. Графически он представлен самым длинным вертикальным отрезком, соединяющим фактическую кривую Лоренца с линией равенства (биссектрисой I координатной четверти).

Индексация доходов (income indexation) – мероприятия по государственному регулированию доходов, имеющие целью приспособление реальной покупательской способности к росту цен; увеличение номинальных доходов населения в зависимости от уровня инфляции.

Интеллектуальный труд (intellectual labour) – труд, обладающий творческим характером и являющийся результатом реализации интеллектуальных и духовных возможностей работника по созданию ранее неизвестного научного знания, оригинальной продукции и услуг, обоснованию оптимальных путей продвижения на рынок наукоемкой продукции и услуг.

Интенсивность труда – это количество энергии человеческого организма, затрачиваемое работником в единицу времени.

Инфляция (inflation) – обесценивание денег вследствие превышения количества бумажных денег в экономике над суммой цен товаров и образование в сфере обращения некой массы денежных знаков, не обеспеченных товарами.

Инфраструктура рынка труда (labour market infrastructure) – нормативно-правовая среда, обеспечивающая наиболее эффективное функционирование рынка труда; совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке кадров. Инфраструктура рынка труда включает: государственные учреждения – центры занятости; негосударственные структуры содействия занятости; кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм; общественные организации и фонды. Основным элементом инфраструктуры рынка труда выступает государственная служба занятости.

Качество жизни населения (quality of life) – комплексное понятие, отражающее степень удовлетворения материальных и духовных потребностей человека, оцениваемое по уровню удовлетворенности индивидом своей жизнью по его собственной субъективной самооценке, а так же измеряемое компетентными специалистами по

набору объективных показателей. Включает в себя всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния населения.

Качество трудовой жизни (КТЖ) (quality of labour life). Термин впервые прозвучал в 1972 г. в докладе С. Робинсона на международной конференции, посвященной проблемам трудовых отношений. Суть концепции качества трудовой жизни, получившей широкое распространение в западноевропейских странах и признанной Международной организацией труда, можно свести к следующему: главным мотивом труда работника должна являться удовлетворенность от достижений в сфере труда в результате самореализации, что осуществимо лишь в условиях трудовой демократии.

Коллективный договор (collective agreement) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения; заключается работниками предприятия, организации (как правило, по инициативе профсоюза) с работодателем.

Компоненты рынка труда – элементы механизма рынка труда: спрос на труд (на рабочую силу), предложение труда (рабочей силы), стоимость и цена рабочей силы, конкуренция.

Конвенции Международной организации труда – международные нормативные акты, разрабатываемые и принимаемые МОТ и подлежащие ратификации государством, после чего они становятся обязательными для исполнения.

Конкурентоспособность работника (competitiveness of worker) – социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду. Представляет собой три уровня способностей: 1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду; 2) владение навыками поиска и нахождения подходящей работы, умение убедить работодателя в своих преимуществах перед другими кандидатами; 3) соответствие качества рабочей силы требованиям рабочего места, способность удовлетворить конкретную потребность покупателя рабочей силы. Конкурентоспособность субъекта трудовых отношений на рынке труда определяется способностью выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

Конкурентный рынок труда – рынок труда, на котором большое количество фирм без сговора между собой предъявляют спрос на конкретный вид рабочей силы большого числа рабочих, не являющихся членами профсоюза.

Конкуренция на рынке труда – борьба работников за престижные рабочие места, а работодателей – за квалифицированную рабочую силу.

Конъюнктура рынка труда (ситуация на рынке труда) (conjuncture of the labour market) – соотношение между спросом на рабочую силу и ее предложением на рынке труда.

Кооперация труда – такая форма организации совместного труда, при которой лучше и экономнее используются орудия труда, повышается производительность труда.

Коэффициент напряженности рынка труда – отношение числа незанятых граждан, состоящих на учете в государственной службе занятости (безработных), к числу имеющихся вакантных мест.

Крест Хикса (Hicksian cross) – система пересекающихся кривых, показывающих одновременное равновесие на рынке денег и товаров.

Кривая Лоренца (Lorentz curve) – кривая неравномерности распределения доходов как отражение степени неравенства доходов населения. Предложена американским экономистом Максом Отто Лоренцом в 1905 г. С помощью кривой Лоренца можно определить, какую часть совокупных доходов общества получают беднейшие 10 % населения (этот показатель называется децильным коэффициентом). Чем сильнее отклоняется фактическая линия распределения от прямой линии, тем больше неравенство в распределении.

Кривая предложения труда (labour supply curve) – кривая, отражающая возрастающее количество пожертвованных часов отдыха, компенсированных возрастающим количеством потребительских благ, которые можно приобретать на возрастающую зарплату.

Кривая Филлипса (Phillips curve) – кривая, показывающая связь между уровнем безработицы и уровнем инфляции. Предложена в 1958 г. английским экономистом О. Филлипсом, который на основе эмпирических данных по Англии за 1861–1957 гг. вывел корреляционную зависимость между уровнем безработицы и изменением прироста денежной заработной платы. В соответствии с кривой Филлипса высокая инфляция сопровождается низким уровнем безработицы.

Локальный (местный) рынок труда (local labour market) – рынок труда территории, являющейся единицей административно-территориального деления (город, район). В зарубежной практике – рынок труда территории с радиусом 30–35 км.

Локаут (от англ. lock out – запираю дверь перед кем-либо) – закрытие нанимателем предприятия и массовое увольнение работников с целью оказания на них экономического давления, предотвращения и подавления забастовки.

Маятниковая миграция – особый вид миграции, представляющий собой передвижение работающих к месту работы из одного региона в другой и обратно к месту своего жительства в случае, если срок отсутствия лица на постоянном месте жительства составляет менее одной недели.

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

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

Международное бюро труда – секретариат МОТ, ее штатный аппарат, который проводит в жизнь все решения Международной конференции труда и административного совета. Комплектуется высококвалифицированными специалистами из многих стран. Находится в Женеве.

Международное разделение труда – разделение труда, приводящее к обмену товарами и услугами между странами. Согласно закону сравнительных преимуществ, открытому Д. Рикардо, страна идеально производит только те товары и услуги, в производстве которых она обладает преимуществом, позволяющим выпускать их дешевле других. Следовательно, международное разделение труда приносит пользу всем нациям.

Международный трудовой кодекс (International Labour Code) – свод основных международных трудовых норм, базирующихся на конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. Первоначальный проект был опубликован в 1951 г., но не получил дальнейшей разработки. В настоящее время МОТ намеревается провести работу по его созданию и иметь в третьем тысячелетии международный кодекс, регулирующий основные нормы труда.

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

Миграция населения (population migration) – процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой постоянного места жительства навсегда или на более или менее длительное время.

Минимальная заработная плата – официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты.

Модель рынка труда – набор устойчивых институциональных и функциональных характеристик, присущих тому или иному рынку труда и выделяющих его среди рынков труда других стран.

Молодежь (youth) – социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, специфических интересов и ценностей.

Молодежная безработица – социально-экономическое явление, при котором экономически активное население в возрасте 16–29 лет не занято в сфере производства и управления по причине отсутствия подходящих рабочих мест, низкой конкурентоспособности молодежи или проявления трудовой дискриминации со стороны работодателя.

Монополия на рынке труда (от греч. monos – один, poleo – продаю) – ситуация, когда на рынке труда оказывается только один покупатель рабочей силы, что означает монополию работодателя. Продавцы труда на рынках также могут выступать как монополисты, например, профсоюз. Во многих важных отраслях современной экономики рынок труда принимает форму **двусторонней монополии**, при которой сильный профсоюз давит на сильного монополиста-нанимателя.

Монопосония (от греч. monos – один, psonos – покупка) – ситуация на рынке, когда единственный покупатель взаимодействует со множеством продавцов, диктуя им цену и объем продаж.

Монопосонический рынок рабочей силы – рынок, на котором выступает один покупатель или один крупный наниматель. Имеет место во многих малых и средних городах, в которых экономика почти полностью зависит от одного крупного предприятия.

Мотив (от лат. moveo – двигаю) – то, что побуждает человека к деятельности, ради чего она совершается. Мотив – побуждение к действию, в основе которого может быть интерес (вознаграждение, премия и т. п.), административное решение (приказ, распоряжение и т. д.) или иная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и пр.).

Мотивация трудовая (labour motivation) – комплекс причин, побуждающих работника действовать определенным образом, выступающих движущей силой его трудовой деятельности. Включает в себя потребности, интересы, мотивы, ценностные ориентации и мотивационную структуру поведения.

Наемные работники (hired workers) – свободные трудоспособные граждане, для которых работа по найму является главным источником средств существования и индивидуального воспроизводства; лица, продающие свою рабочую силу нанимателю.

Национальный рынок труда – общегосударственный уровень рынка труда, который зависит от ситуации в экономике страны в целом.

Неконкурирующие группы (noncompeting groups) – группы работников, не борющиеся между собой на рынке труда за рабочие места в связи с их разной квалификацией.

Неофициальная часть открытого рынка труда – часть вакансий и учебных мест для приобретения новых профессий, а также предложений рабочей силы, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и учебных структур профессионального образования.

Нереализованный, неудовлетворенный спрос – количество эффективных рабочих мест, оставшихся свободными.

Ниша рынка труда – обособленная, относительно небольшая по размеру часть рынка труда, находящаяся на стыке между отдельными его сегментами, обслуживаемая одной или небольшим числом фирм, предлагающих какую-либо уникальную услугу или вид деятельности.

Нормирование труда – установление и поддержание оптимального уровня затрат труда на выполнение отдельных работ и операций в ходе производственного процесса в соответствии с используемыми средствами производства.

Отношение к труду (labour attitude) – сложное социально-экономическое явление, основными элементами которого являются: мотивы и ориентации трудового поведения, сам процесс труда, оценка работниками удовлетворенности работой, условиями труда и заработной платы, взаимоотношениями в коллективе.

Открытый рынок труда – экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающееся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Различают официальную и неофициальную части рынка труда.

Официальная часть открытого рынка труда – свободная рабочая сила и вакансии, зарегистрированные в учреждениях службы занятости, а также ученические места в системе государственного и негосударственного профессионального образования.

Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Партисипативность – вовлечение работников в управление организацией, получившее довольно широкое распространение в развитых странах.

Патернализм (от лат. pater – отец, paternus – отцовский) – идеология, политика и практика «отцовской заботы», осуществляемая: 1) государством по отношению к своим гражданам; 2) администрацией фирм, корпораций, учреждений по отношению к своим работникам.

Первичный рынок труда (primary labour market) – рынок труда, который характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью, высокой квалификацией работников.

Перемена труда (change of work) – процесс, посредством которого происходит ускорение подвижности трудовых функций субъектов труда путем овладения ими новыми профессиями или повышения уровня квалификации.

Персонал – категория работников, объединенных по признаку принадлежности к организации (отделу, службе, лаборатории, кафедре и т. д.) или к профессии (управленческий, административный, инженерный, технический и т. д.).

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

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

Политика занятости – совокупность мер, направленных на стимулирование вовлечения и эффективного функционирования индивидов в сфере труда для достижения целей общества.

Политика на рынке труда – комплекс мероприятий, осуществляемый сетью специальных государственных и других учреждений в целях поддержания занятости, повышения территориальной, профессиональной мобильности работников, создания новых рабочих мест, улучшения положения уязвимых групп населения.

Полная занятость (full employment) – состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы.

Пособие по безработице (unemployment benefit; dole) – денежные выплаты лицу, потерявшему работу. Предоставление такого пособия обычно обусловлено активными усилиями безработного по поиску новой вакансии.

Предложение труда (labour supply) – выраженные работниками, обладающими определенными качественными характеристиками, желание и возможность работать определенное количество времени при альтернативных уровнях заработной платы и прочих равных условиях.

Предметы труда – то, на что направлен труд человека, что составляет материальную основу будущего продукта.

Премия (bonus) – элемент заработной платы, призванный стимулировать работников к улучшению количественных и качественных показателей работы, к наиболее эффективному решению стоящих перед ними задач.

Прожиточный минимум (subsistence level) – минимальный набор материальных благ и услуг, необходимых для обеспечения жизнедеятельности человека и сохранения его здоровья. Бюджет прожиточного минимума – стоимостная величина прожиточного минимума, а также обязательные платежи и взносы. Утверждается Правительством Республики Беларусь в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам в ценах последнего месяца квартала.

Производительность труда (labour productivity) – показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда. Различают индивидуальную, отраслевую, общественную и предельную производительность труда.

Профессиональная ориентация (professional orientation) – ознакомление граждан с современными видами профессий и специальностей, содержанием и перспективами их развития, востребованностью на рынке труда.

Профессиональные союзы (trade unions) – массовые общественные самостоятельные объединения граждан, которые объединяют людей наемного труда, а также работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах.

Работодатель (employer) – физическое или юридическое лицо, нанявшее на работу как минимум одного наемного работника.

Рабочая сила (labour power) – 1) способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ. По К. Марксу, это способность к труду, которая покупается и используется капиталистом и из которой он извлекает прибавочную стоимость; в отличие от труда рабочей силой можно торговать на рынке и она является объектом владения; 2) общий термин для наемных работников в организации.

Равновесная конъюнктура рынка труда – ситуация, когда на рынке спрос на труд соответствует его предложению.

Разделение труда (division of labour) – процесс, посредством которого происходит разделение труда на его различные виды (физический и умственный, промышленный и сельскохозяйственный, исполнительский и управленческий и др.), и одновременно – деление общества на социальные группы, занятые названными видами труда и взаимодействующие друг с другом в зависимости от социального статуса и престижа труда.

Рациональная занятость – оптимальное сочетание полной и эффективной занятости.

Реальная заработная плата (real wages and salaries) – стоимость товаров и услуг, которые можно фактически приобрести на данную заработную плату. Измеряется с точки зрения индекса розничных цен, зависит от инфляции.

Рекомендации Международной организации труда – международные нормативные акты, определяющие трудовые нормы, не обязательные для выполнения, но рекомендуемые для решения тех или иных вопросов. Рекомендации МОТ – международные трудовые нормы, не подлежащие ратификации и ориентирующие страны на совершенствование законодательства в той или иной области. Обычно раскрывают проблему более подробно, чем конвенции.

Рекрутер – человек, занимающийся наймом персонала.

Рынок (market) – 1) совокупность спроса и предложения, разграниченная по экономическим районам, по времени и видам товаров; 2) место, где встречаются предложение товаров и услуг и спрос на них; 3) сфера экономики, в которой совершается процесс товарного обращения, превращения товара в деньги и обратного превращения денег в товар.

Рынок образовательных услуг (market of educational services) – один из институтов рыночной экономики. С позиции рыночных отношений образование следует рассматривать, прежде всего, как процесс предоставления образовательных услуг, которые в условиях рынка становятся товаром, т. е. продаются учебным заведением и покупаются заказчиком. Более половины студентов в настоящее время учится за счет собственных средств. Необходимо взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг.

Рынок рабочей силы (labour power market) – система экономических отношений купли-продажи товара «рабочая сила», в рамках которой формируется спрос на трудовые ресурсы, их предложение и цена.

Рынок труда (англ. labour market, амер. labor market) – система общественных отношений, социальных (в том числе юридических) норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда. Это, прежде всего, система отношений, связанных с наймом и предложением труда; это также экономическое пространство – сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели. Рынок труда *в широком смысле слова* включает спрос на рабочую силу, предложение товара «рабочая сила», их совпадение и несовпадение. Рынок труда *в узком смысле слова* – незанятая часть трудовых ресурсов, нуждающаяся в трудоустройстве.

Рынок труда молодежи – сегмент рынка труда, на котором субъектами, формирующими предложение рабочей силы, выступают лица в возрасте 16–29 лет.

Рынок факторов производства (production factors market) – сфера товарного обращения ресурсов хозяйственной деятельности: земли, сырья и труда.

Самозанятость – трудовая активность без формальных трудовых отношений с работодателем, мелкое предпринимательство в торговле, сфере услуг и т. д.

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

Сегментация рынков труда – объективно обусловленный процесс структурирования рынков труда, при котором под воздействием политико-экономических и социальных факторов развития общества возникает необходимость разделения рынков на отдельные субрынки и сегменты, отличающиеся характеристиками и правилами поведения исходя из особенностей каждой категории работников.

Система рынка труда – социально-экономическая система взаимодействия субъектов и объектов рынка труда, имеющая определенную структуру и выполняющая целевые функции.

Скрытая безработица – формальная занятость в официальном секторе экономики лиц, используемых неполное рабочее время, неполную рабочую неделю или находящихся вынужденно в административных отпусках.

Скрытая (теневая, неформальная) занятость – занятость, не оформленная трудовым договором или соглашением; является источником недекларированных доходов, частью теневой экономики.

Степень развитости рынка труда – критерий, характеризующий уровень развития рыночных отношений. В зависимости от степени

развитости рынка труда различают: частичный, регулируемый, нерегулируемый и организованный рынки труда.

Содержание труда (content of labour) – 1) категория, которая выражает производственно-техническую сторону соединения работника со средствами труда, характеризует процесс труда как взаимодействие человека с орудиями и предметами труда; 2) способ соединения производителя со средствами производства, определяемый уровнем развития производительных сил.

Содержательность труда – насыщенность труда умственной деятельностью, выражение его сложности, экономической целесообразности и экономической эффективности.

Солидарность (solidarity) – сочувствие, взаимопомощь и поддержка членов социальной группы, основанная на общности интересов и необходимости достижения общих групповых целей; совместная ответственность, поддержка чьих-либо действий или мнений.

Социальная мобильность (social mobility) – перемещение населения из одной социальной группы в другую.

Социальная защита населения (social protection) – совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав – прежде всего, права на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства рабочей силы и гармоничного развития личности.

Социальная политика (social policy) – часть государственной политики, связанная с условиями жизни человека, различных социальных групп, населения в целом и имеющая в виду меры по учету потребностей и положения различных социальных слоев общества.

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

Социальная технология (social technology) – 1) способ осуществления социальной деятельности на основе ее рационального и оп-

тимального расчленения на процедуры, операции с их последующей координацией и синхронизацией; 2) алгоритм, процедура осуществления действий в различных областях социальной практики: управлении, образовании, исследовательской работе, художественном творчестве. Инновационные социальные технологии играют важную роль в управлении рынком труда.

Социально-трудовая сфера – составная часть социальной рыночной экономики. Ключевая роль в ее формировании принадлежит социальной политике государства. В центре находится человек, взаимодействующий с социальной средой по поводу организации процесса труда, условий роста его производительности, формирования доходов работника, обеспечения социальной защиты и т. д. Основными отраслями, блоками и компонентами социально-трудовой сферы являются: социально-культурный комплекс (здравоохранение, народное образование, наука, культура и т. п.); занятость и безработица; мотивация производительного труда (потребности, мотивы, интересы, стимулы, заработная плата, премии, дивиденды и т. д.); социальная защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование; социальное партнерство; повышение качества и уровня жизни населения.

Социально-трудовые отношения (social and industrial relations) – отношения, которые возникают и устанавливаются между субъектами в процессе осуществления трудовой деятельности по созданию благ и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей общества и индивидов, а также при обеспечении воспроизводства рабочей силы, включая подготовку к труду и включение работников в трудовой процесс.

Социальное обеспечение (social security) – система закрепленных в законодательстве социально-экономических мероприятий, гарантирующих материальное обеспечение граждан в старости, в период временной нетрудоспособности, при потере кормильца в семье.

Социальное партнерство (social partnership) – цивилизованная форма регулирования социально-трудовых отношений, способ согласования интересов наемных работников и нанимателей при посредничестве государства в целях обеспечения социального мира.

В более широком значении – это сотрудничество различных социальных групп и слоев для достижения общих целей.

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

Специальность (speciality) – конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии. Характеризует вид трудовой деятельности, требующий определенных знаний и трудовых навыков, приобретаемых путем специализированного образования или практического опыта.

Спрос на труд (labour demand) – количество труда (рабочей силы), которое работодатели желают нанять в данный период времени за определенную ставку заработной платы. Спрос на труд определяется объемом производства и его отраслевой структурой; степенью трудоемкости производства; ценой труда.

Средства труда – комплекс вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда для воздействия на последний. К средствам труда относятся орудия труда, производственные здания, сооружения, дороги, средства связи.

Стагфляция (stagflation) – ситуация в экономике, когда одновременно растут и инфляция, и безработица.

Стимул – побуждение к действию, причиной которого является интерес как форма реализации потребностей.

Стимулирование труда (stimulation of labour) – комплекс экономических и социальных мер (рычагов), способных направлять трудовую деятельность людей к желаемой цели.

Стоимость рабочей силы – объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

Структурная безработица – отсутствие достаточного спроса на данный труд в данной сфере хозяйственной деятельности. Обусловлена изменениями в структуре спроса на определенные разновидности конкретного труда.

Субъекты рынка труда – стороны, взаимодействующие на рынке труда; физические и юридические лица, обладающие по закону правом осуществлять непосредственно или через своих представителей обязанности в области социально-трудовых отношений. Ими выступают: работодатели и их представители (союзы); работники и их представители (профсоюзы); государство и его органы: Министерство труда и социальной защиты населения, комитеты, департаменты и отделы по труду и занятости и т. д.

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

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

Тарифный коэффициент – коэффициент, показывающий, во сколько раз тарифная ставка данного разряда больше тарифной ставки 1-го разряда.

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

Территориальная мобильность рабочей силы – территориальное (пространственное) движение населения, совокупность территориальных передвижений (перемещений) людей, обусловленных местом жительства и местом приложения труда.

Технология (technology) – совокупность методов воздействия орудиями труда на физические, химические и другие свойства предмета труда. Термин впервые ввел в 1772 г. профессор Геттингенского

университета И. Бекманн (1739–1811) для обозначения ремесленного искусства, включающего в себя профессиональные навыки и эмпирические представления об орудиях труда и трудовых операциях. Технологический процесс определяется господствующим технологическим способом производства – исторически определенным способом соединения человека и технических средств труда в системе производительных сил. В ходе НТР происходят значительные изменения, связанные с разработкой и внедрением новых технологий: биотехнических, безотходных, энергосберегающих и т. д.

Технологическая безработица (technological unemployment) – безработица, обусловленная техническими нововведениями, которые делают экономически выгодными сокращения рабочих мест в данной отрасли.

Трансакционные издержки на рынке труда (transaction costs) – издержки, связанные с осуществлением сделок на рынке труда, с передачей права собственности на услуги труда, включающие издержки: на найм или увольнение; на информацию о вакансиях и работниках; на поиск работы и мобильность; на отбор кандидатов; на контроль за выполнением трудового соглашения.

Трипартизм (tripartism) – взаимоотношения между работниками (профсоюзами), работодателями (их объединениями) и государственными органами с целью обсуждения и принятия решений по социально-трудовым и связанным с ними вопросам, выражающиеся во взаимных консультациях и переговорах.

Труд (англ. labour, амер. labor) – 1) целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей, обеспечивающая материальные и духовные потребности человека; 2) процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

Трудовая карьера – продвижение индивида по ступеням профессиональной лестницы в течение трудовой жизни, его профессиональные перемещения, стремление к занятию более престижными видами труда, к более высокой оплате труда.

Трудовая миграция – передвижение (перемещение) экономически активного населения по территории, отраслям и секторам экономики, связанное с переменной (поиском) места работы.

Трудовая организация – разновидность социальной организации, которая создается для выполнения трудовых (производственных, управленческих, распределительных и др.) функций и существует в форме государственных, коллективных и частных предприятий.

Трудовой потенциал личности – совокупность сущностных сил человека, которые предстоит привести в действие. Его компонентами выступают физиологические, психологические и социальные характеристики человека, такие как творческие способности, активность, организованность, образованность, профессионализм и др. Эти компоненты могут относиться как к отдельному человеку, так и к различным социальным системам.

Трудовой потенциал общества – качественная характеристика, выражающая совокупность дееспособности общества, носителем которой являются трудовые ресурсы.

Трудовые ресурсы (labour resources) – часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием и здоровьем, умственными способностями и знаниями для работы в народном хозяйстве. Понятия «трудоспособное население» и «трудовые ресурсы» не идентичны. С одной стороны, трудится и потому включается в состав трудовых ресурсов не только трудоспособное население, но и часть нетрудоспособного (подростков и пенсионеров). С другой стороны, не все трудоспособное население занято трудом.

Трудовые ресурсы молодежи – совокупность молодых людей, обладающих трудоспособностью и достигших возраста, открывающего доступ к трудовой деятельности, наиболее перспективная часть общих трудовых ресурсов. В отечественной статистике труда к ним относятся лица от 16 до 29 лет включительно. Нижняя возрастная граница показывает возраст трудового совершеннолетия, верхняя – достижение трудовой и социальной стабильности.

Трудодефицитная конъюнктура рынка труда – ситуация, когда рынок труда испытывает недостаток в предложении труда по сравнению со спросом на рабочую силу.

Трудоёмкость – величина затрат труда на единицу произведенной продукции.

Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда – ситуация, когда на рынке имеется избыток предложения труда и, следовательно, безработица.

Трудоизбыточный регион – регион, имеющий избыток рабочей силы в трудоспособном возрасте.

Трудоспособное население – совокупность лиц преимущественно трудоспособного возраста, которые по своим психофизиологическим данным готовы участвовать в трудовом процессе. Понятие «трудоспособное население» более узкое по сравнению с понятием «население трудоспособного возраста», поскольку последнее включает как трудоспособных, так и нетрудоспособных лиц в рабочем возрасте.

Трудоспособность общая (general work capacity) – наличие у человека физиологических, психических, возрастных данных, определяющих способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки.

Трудоспособность профессиональная (professional work capacity) – способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Удовлетворенность трудом (labour satisfaction) – соответствие между тем, что работники ждут от труда, и их фактическим опытом. Наиболее распространенная интерпретация удовлетворенности трудом – это толкование ее как психического состояния работника, отражающего его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию.

Управление трудовыми ресурсами – целенаправленные действия, оказывающие влияние на подбор, расстановку, обучение, движение и оценку деятельности кадров предприятия (организации, фирмы), региона.

Уровень безработицы (rate of unemployment) – показатель, который представляет собой отношение численности безработных к общей численности рабочей силы или экономически активного населения (к сумме количества занятых и безработных), выраженное в процентах.

Уровень жизни (living standards) – уровень и степень удовлетворения основных потребностей населения (в питании, жилище, услугах, образовании, здравоохранении и т. д.). Характеризует потребление населением товаров и услуг по сравнению с научно обоснованными нормами или с достигнутым уровнем в какой-то период времени либо в какой-то стране (регионе).

Уровень занятости – процентное отношение численности населения, занятого профессиональным трудом, к численности всего трудоспособного населения (трудовых ресурсов).

Уровень экономической активности населения – степень участия населения в рабочей силе; отношение численности экономически активного населения к численности населения в трудоспособном возрасте (в международной практике обычно 15–72 года).

Условия труда (conditions of labour) – совокупность социально-экономических, технико-организационных, социально-гигиенических и социально-психологических факторов, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда, его отношение к труду, степень удовлетворенности им, эффективность труда и самореализацию в нем.

Фонд социальной защиты населения – организация, осуществляющая управление финансами социального страхования. Образован в Республике Беларусь 1 июля 1993 г. на базе Пенсионного фонда и Фонда социального страхования. Фонд социальной защиты является самостоятельной финансово-кредитной организацией.

Формы и системы заработной платы – элементы организации заработной платы, посредством которых осуществляется связь оплаты с количественными и качественными результатами труда (см. «Повременная форма оплаты труда», «Сдельная форма оплаты труда»).

Фрикционная безработица (frictional unemployment, от friction – трение, разногласие) – временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое.

Характер труда (character of labour) – способ соединения работников со средствами труда, обусловленный господствующими в обществе отношениями собственности. Отражает положение работни-

ков в процессе труда, определяется степенью развитости социально-экономических отношений данного общества.

Цена труда (price of labour power) – издержки предпринимателя на наем работника.

Циклическая безработица (cyclical unemployment) – безработица, вызываемая циклическими спадами производства.

Человеческие ресурсы (human resources) – понятие, характеризующее способности и потенциальные возможности трудоспособного индивида, социальной группы и общества, реализуемые в труде.

Человеческий капитал (human capital) – термин, введенный в науку американским экономистом Г. Беккером в работе «Человеческий капитал», опубликованной в 1964 г. Существуют различные трактовки человеческого капитала. Американские авторы учебника «Экономика» С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи под ним понимают меру воплощения в человеке способности приносить доход.

Человеческий фактор (human factor) – совокупность идейно-нравственных, социальных и психологических качеств самой личности, проявляющихся в процессе трудовой и общественной деятельности людей и оказывающих решающее влияние на развитие всех сфер жизни общества. Понятие, которое стало использоваться в отечественной литературе во второй половине 80-х гг.

Экономически активное население (economically active population) – часть населения, занятая в экономике страны, включая занятых в личном хозяйстве, т. е. подавляющее большинство трудоспособного населения. В соответствии с рекомендациями ООН в экономически активное население включаются не только фактически работающие лица, но и безработные, ищущие оплачиваемую работу. Экономически активное население объединяет: все трудоспособное население в рабочем возрасте, за исключением учащихся с отрывом от производства, военнослужащих; лиц, находящихся за пределами рабочего возраста, но занятых в общественном производстве; лиц, занятых в подсобном, кооперативном и домашнем, личном хозяйстве. В зарубежных изданиях понятие «экономически активное население» («economically active population») аналогично понятию «рабочая сила».

Эластичность спроса на труд (от лат. *elasticus* – упругий, гибкий) – способность спроса растягиваться как пружина и возвращаться в прежнее состояние. Эластичность спроса на труд можно определить как меру изменения занятости, вызванную увеличением заработной платы на 1 %.

Эластичность предложения труда – показатель, отражающий, как изменяется предложение труда в зависимости от изменения заработной платы (равна проценту изменения предложения труда, деленному на процент изменения заработной платы).

Эффект дохода в предложении труда – возникает тогда, когда высокая заработная плата рассматривается как источник возможности увеличить свой досуг, свободное время; рост же свободного времени уменьшает предложение труда.

Эффект замещения в предложении труда – возникает, когда при высокой заработной плате свободное время рассматривается как потенциальный избыток. Часы досуга все более дороги, и работник предпочитает вместо досуга работать. Это ведет к росту предложения труда.

Эффект замещения (эффект замены) спроса на труд – изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение соотношения объемов используемых факторов производства, вызванное изменением цен на факторы производства.

Эффект масштаба спроса на труд – изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и, соответственно, изменением величины издержек производства.

Эффективная (продуктивная) занятость – занятость, когда происходит такое распределение трудовых ресурсов по отраслям, регионам, сферам деятельности и т. д., при котором достигаются наибольшие результаты труда, рост общественной производительности труда.

Эффективный спрос – главный фактор, определяющий занятость. Дж. Кейнс считал, что объем затрат труда, на который предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов обще-

ства на потребление и новые инвестиции, что и составляет эффективный спрос.

6. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «РЫНОК ТРУДА»

1. Предмет и задачи дисциплины «Рынок труда».
2. Категория «труд» в истории социально-экономической мысли.
3. Социально-экономическая сущность труда и его основные характеристики.
4. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как основа рынка труда.
5. Экономически активное и экономически неактивное население.
6. Сущность и содержание понятия «рынок труда».
7. Функции рынка труда.
8. Структура рынка труда.
9. Виды рынка труда.
10. Модели рынка труда и специфика их функционирования.
11. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
12. Гибкость рынка труда. Нестандартные режимы рабочего времени.
13. Исторические аспекты формирования рынка труда.
14. Тенденции развития рынка труда в условиях глобализации.
15. Методология и методика социологического анализа функционирования рынка труда.
16. Прогнозирование процессов на рынке труда.
17. Механизм функционирования рынка труда.
18. Спрос на труд: содержание и структура.
19. Предложение труда и его модели.
20. Понятие конъюнктуры рынка труда, ее разновидности.
21. Цена труда: основные понятия и элементы.
22. Формы и системы оплаты труда.
23. Мотивация и стимулирование труда.
24. Конкуренция на рынке труда и конкурентоспособность работника.
25. Влияние демографических процессов на рынок труда.

26. Дискриминация на рынке труда.
27. Мобильность и миграционные процессы на рынке труда.
28. Региональные различия в функционировании рынка труда.
29. Основные теории занятости населения.
30. Структура, виды и формы занятости.
31. Занятость населения в Республике Беларусь.
32. Сущность безработицы, ее виды и формы.
33. Экономические и социальные последствия безработицы. Закон А. Оукена.
34. Безработица и инфляция. Кривая О. Филлипса.
35. Роль государства в регулировании рынка труда. Политика занятости населения.
36. Основные направления регулирования рынка труда.
37. Социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда.
38. Технологии поиска работы.
39. Инфраструктура регулирования рынка труда.
40. Историческая эволюция бирж труда.
41. Роль и функции государственной службы занятости, ее деятельность в Республике Беларусь.
42. Частные агентства по трудоустройству и занятости.
43. Социальная защита населения в условиях рынка труда.
44. Социальная защита незанятого населения и безработных граждан.
45. Понятие, основные виды и исторические типы социально-трудовых отношений.
46. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений: сущность и принципы.
47. Субъекты социально-трудового партнерства и механизмы его реализации.
48. Международный опыт развития социального партнерства. Роль Международной организации труда.
49. Формирование и функционирование системы социального партнерства в Республике Беларусь.
50. Социальное партнерство как институт регулирования занятости населения.
51. Роль объединений работодателей и профсоюзов в обеспечении и содействии занятости населения.

52. Социальное партнерство как механизм повышения качества трудовой жизни населения.
53. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики.
54. Особенности и характерные черты молодежного сегмента рынка труда.
55. Основные группы молодежи на рынке труда. Проблемы молодежной безработицы.
56. Направления, социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда молодежи.
57. Профессиональная подготовка и переподготовка молодежи. Программа «Молодежная практика» в Республике Беларусь.
58. Трудовая мобильность молодежи. Поддержка молодежного предпринимательства.
59. Пути оптимизации государственной молодежной политики в социально-трудовой сфере.
60. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда молодежи. Проблемы трудоустройства молодых специалистов.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

7.1. Место курсовой работы в учебном процессе и ее задачи

Курсовая работа по дисциплине «Рынок труда» выполняется студентами факультета технологий управления и гуманитаризации, обучающимися по специализации «Управление персоналом» специальности «Менеджмент».

Выполнение курсовой работы является одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов по изучению дисциплины «Рынок труда». Одновременно это один из видов НИРС, встроенный в учебный процесс. В ходе выполнения курсовой работы студенты глубоко изучают основные социально-экономические проблемы развития социально-трудовой сферы общества в условиях рыночной экономики, учатся всесторонне анализировать их сущность и содержание и делать на основе этого правильные теоретические и практические выводы.

В процессе подготовки курсовой работы студенты приобретают навыки работы с литературой, умение находить в ней основные положения, непосредственно относящиеся к избранной теме; навыки подбора необходимого материала, умение анализировать его; учатся обобщать происходящие социально-экономические явления; практически использовать методы социологического и экономического анализа деятельности предприятий; логично и четко излагать свои мысли при анализе сложных социально-экономических процессов.

Таким образом, при выполнении работы студенты не только расширяют и углубляют знания по изучаемому курсу, но и приобретают опыт научного исследования и самостоятельного изложения наиболее важных экономических проблем на основе глубокого изучения социально-экономической литературы и практики работы предприятий. В соответствии с этим выполнение курсовой работы предполагает сочетание учебного процесса с элементами научно-исследовательской работы студентов.

Задачи курсовой работы состоят в том, чтобы:

- закрепить и углубить теоретические знания, полученные при изучении дисциплины «Рынок труда»;
- привить студентам навыки научно-исследовательской работы;

- научить студентов применять полученные знания на практике, выработать у них навыки самостоятельного решения конкретных практических задач, разработки практических рекомендаций по повышению эффективности управления рынком труда в условиях социально-ориентированной рыночной экономики.

7.2. Общие требования к курсовой работе

При написании курсовой работы студенты должны опираться на научную методологию, уметь применять теоретические знания и прикладные методы исследований, которые они приобрели при изучении различных учебных дисциплин, использовать междисциплинарный подход к осмыслению сложных и многообразных проблем рынка труда.

В курсовой работе должно быть отражено умение студентов системно подходить к рассмотрению управленческих проблем и грамотно проводить их анализ и оценку. Работа должна носить поисковый, прикладной характер и быть направлена на решение конкретных задач в области рыночно-трудовых отношений. Важно также показать умение работать с научной и учебной литературой, находить и обобщать информацию, полученную из различных источников.

Существенным элементом написания курсовой работы по выбранной теме является использование студентами статистических данных, проведение их анализа и представление аналитической информации в виде таблиц, схем, графиков.

Одним из основных требований, предъявляемых к курсовым работам, является их самостоятельное творческое выполнение. Только глубоко продуманное изучение студентами выбранной темы обеспечит получение хороших и прочных знаний.

Необходимо добиваться, чтобы в курсовой работе была глубокая внутренняя связь рассматриваемых вопросов. Курсовая работа должна быть написана простым, ясным языком. Студентам необходимо самостоятельно формулировать свои мысли, не допускать повторов, внимательно следить за тем, чтобы в работе не было противоречий между отдельными ее положениями, приводимым фактическим и цифровым материалом.

Курсовая работа выполняется студентами в срок, установленный учебным планом. Это, в свою очередь, требует от студентов умелой и правильной организации труда.

Если в ходе рецензирования работы руководителем устанавливается факт дословного переписывания материала лишь из одного-двух источников либо взяты материалы готовых работ из сети Интернет, то такая работа к защите не допускается.

При использовании в тексте дословного цитирования научных работ, статистических данных, таблиц и т. п. **ссылка на первоисточник обязательна.**

Данные методические указания определяют лишь основные направления деятельности студента, а также объем, структуру и порядок выполнения курсовой работы.

7.3. Структура и содержание курсовой работы

Курсовая работа должна включать следующие составные части:

1. Введение.
2. Теоретическая часть.
3. Аналитическая часть.
4. Проектно-практическая часть.
5. Заключение.
6. Список использованных источников.

Во введении дается обоснование выбора темы, отражается ее актуальность, степень разработки в научной и учебной литературе, формулируются цель и задачи исследования.

В теоретической части на основе изучения источников и литературы рассматриваются вопросы теории исследуемой проблемы рыночно-трудовых отношений. В этом разделе необходимо определить социально-экономическую сущность исследуемого вопроса, раскрыть основные теоретические положения, выявить дискуссионные и нерешенные вопросы, обобщить зарубежный и отечественный опыт в этой области.

В аналитической части на конкретном материале изучается состояние вопроса, выявляются качественные и количественные связи между социально-экономическими показателями исследуемой проблемы, обобщаются результаты анализа. В ней должно быть проведено диагностирование состояния изучаемого объекта, выявлены проблемы и недостатки в его функционировании. Анализ должен быть целевым (подчинен теме исследования) и содержательным, давать информацию для разработки предложений по совершенствованию объекта.

В последнем разделе курсовой работы по данным анализа выявляются резервы и пути повышения эффективности функционирования рынка труда, предлагаются основные направления совершенствования социально-экономических процессов. Для этого используются теоретические материалы первого раздела и конкретные результаты, полученные в аналитической части.

В заключении логически и последовательно излагаются теоретические и практические выводы и предложения, к которым студент пришел в результате исследования. Пишутся они тезисно (по пунктам) и должны отражать выводы по теории вопроса, по проведенному анализу и предлагаемым направлениям решения проблемы.

7.4. Выбор темы курсовой работы

Выбор темы осуществляется из списка, предложенного в данных методических указаниях. Не допускается выполнение одинаковой темы студентами одной группы.

При выборе темы курсовой работы студентам целесообразно исходить из возможности продолжения работы по этому направлению в курсовых работах и проектах по другим дисциплинам, а также в дипломной работе.

Рекомендуемая кафедрой политологии, социологии и социального управления тематика курсовых работ не исключает возможности выполнения работы по теме, предложенной студентом. Тема должна быть актуальной, соответствующей проблематике дисциплины «Рынок труда» и согласованной с преподавателем. При выборе темы необходимо учитывать, в какой мере разработка поставленных в ней вопросов обеспечена исходными материалами.

После выбора темы и уяснения содержания курсовой работы целесообразно составить предварительный план работы, который в дальнейшем будет уточняться и дополняться. План является логической основой выполняемой курсовой работы; от правильного его составления во многом зависит структура, содержание, логическая связь частей. В то же время, план – важный показатель того, насколько глубоко студенты изучили литературу и весь необходимый материал и отобрали из всего этого главное, существенное. Правильно составленный план в определенной степени свидетельствует о понимании студентами содержания рассматриваемой в курсовой работе проблемы.

7.5. Тематика курсовых работ по дисциплине «Рынок труда»

1. Социально-экономическая сущность труда и его основные характеристики.
2. Социальные проблемы труда в условиях реформирования экономики.
3. Условия труда и социально-экономическая значимость их улучшения.
4. Удовлетворенность трудом в условиях рыночных отношений.
5. Отношение к труду в условиях переходной экономики.
6. Тенденции развития социально-трудовой сферы в условиях глобализации.
7. Формирование и использование трудовых ресурсов в Республике Беларусь.
8. Трудовой потенциал работника, организации, общества.
9. Управление трудовым потенциалом в Республике Беларусь.
10. Рынок труда: понятие и структура.
11. Формирование рынка труда как социального института в условиях трансформирующегося общества.
12. Особенности формирования рынка труда в Республике Беларусь.
13. Механизм функционирования рынка труда.
14. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
15. Прогнозирование процессов на рынке труда.
16. Конъюнктура рынка труда в Республике Беларусь.
17. Рынок труда г. Минска: проблемы функционирования и развития.
18. Внутренний рынок труда предприятия.
19. Международный рынок рабочей силы: особенности формирования и функционирования.
20. Оплата труда в структуре рынка рабочей силы.
21. Проблемы мотивации и оплаты труда в Республике Беларусь.
22. Стимулирование труда: сущность и виды.
23. Отечественный и зарубежный опыт мотивации и стимулирования труда.
24. Проблемы дискриминации на рынке труда.
25. Рынок труда в гендерном измерении.
26. Конкурентоспособность рабочей силы.

27. Социально-трудовая мобильность: сущность, типы, виды.
28. Государственное регулирование процессов трудовой миграции в Республике Беларусь.
29. Профессиональная мобильность персонала предприятия.
30. Социально-экономические проблемы занятости и безработицы в условиях становления рыночных отношений.
31. Занятость населения: проблемы и пути решения.
32. Занятость населения и качество трудовой жизни.
33. Проблемы женской занятости и безработицы.
34. Нерегистрируемая безработица в Республике Беларусь.
35. Роль и политика государства на национальном рынке труда.
36. Основные направления регулирования рынка труда.
37. Структура и функции государственной службы занятости.
38. Деятельность государственной службы занятости в Республике Беларусь.
39. Государственная и региональные программы занятости населения.
40. Негосударственные структуры содействия занятости населения.
41. Службы управления персоналом организаций и их взаимодействие с центрами занятости.
42. Регулирование рынка труда в Республике Беларусь.
43. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Республике Беларусь.
44. Социальные механизмы регулирования рынка рабочей силы.
45. Разработка и внедрение социальных технологий в регулирование рынка труда.
46. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений
47. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.
48. Патернализм как тип социально-трудовых отношений.
49. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.
50. Социально-трудовые отношения в Республике Беларусь и их регулирование.
51. Проблемы становления социального партнерства в Республике Беларусь.
52. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда.

53. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.
54. Основные направления социальной защиты населения в условиях перехода к рыночной экономике.
55. Проблемы социально-экономической защиты граждан в трудовой сфере.
56. Профсоюзы в системе социального партнерства.
57. Формирование отношений социального партнерства в сфере малого и среднего бизнеса.
58. Рынок труда молодежи: проблемы теории и практики в Республике Беларусь.
59. Занятость молодежи: состояние и механизм регулирования.
60. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда в условиях переходной экономики.
61. Регулирование рынка труда и занятости молодежи в Республике Беларусь.
62. Развитие молодежного предпринимательства и занятость молодежи.
63. Трудовой потенциал молодежи.
64. Трудовая адаптация молодежи в условиях переходной экономики.
65. Трудовая мобильность молодежи.
66. Государственная молодежная политика в социально-трудовой сфере.
67. Рынок труда специалистов в Республике Беларусь: вопросы теории и практики.
68. Особенности становления и функционирования рынка образовательных услуг.
69. Взаимодействие рынка труда специалистов и рынка образовательных услуг вузов в условиях переходной экономики.
70. Особенности регулирования системы профессионального образования в рыночных условиях.
71. Проблемы трудоустройства молодых специалистов.

7.6. Подбор и изучение литературы

Литература, относящаяся к теме курсовой работы, выбирается из списка основной и дополнительной литературы, прилагающегося к данным методическим указаниям.

Базовыми учебниками по дисциплине «Рынок труда» являются:

1. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – 479 с.
2. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
3. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – 208 с.
4. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник для вузов / А.И. Рофе. – М., 2010. – 392 с.
5. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учебник для вузов. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
6. Соколова, Г.Н. Социология труда: учебник / Г.Н. Соколова. – Минск, 2002. – 316 с.

Обязательным является использование официальных документов, статистических сборников, содержащих информацию по теме исследования.

Кроме литературы, указанной в списке методических указаний, студенты могут самостоятельно подобрать и необходимую дополнительную литературу. Для этого следует ознакомиться с соответствующими каталогами в библиотеке БНТУ или других библиотеках. Подбирая дополнительную литературу (монографии, брошюры, журнальные статьи и т. д.), необходимо учитывать время ее издания. В первую очередь следует подбирать и использовать литературу последних лет, в частности новейшие публикации в журналах «Человек и труд», «Труд и заработная плата», «Труд. Профсоюзы. Общество», «Труд за рубежом», «Общество и экономика», «Социальная политика и социальное партнерство», «Служба занятости», «Социально-гуманитарные знания», «Социологические исследования», «Социология», «Беларуская думка», «Белорусский экономический журнал», «Экономический бюллетень Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь» и др., в газетах «Беларускі час», «Белорусская национальная экономическая газета», «СБ. Беларусь сегодня», «Белорусы и рынок» и т. д. Невыполнение указанного положения, использование устаревшей литературы приводит к снижению качества выполняемой курсовой работы.

Всю отобранную социологическую и экономическую литературу следует заносить в специальную тетрадь или на отдельные карточки, предварительно сгруппировав ее по вопросам плана курсовой работы.

После подбора основной и дополнительной литературы следует приступить к ее изучению. Изучая отдельные работы ученых-социологов и экономистов, студенты могут столкнуться с некоторыми трудностями в их усвоении, что обычно порождается недостаточным уровнем знаний по рассматриваемым проблемам. В этом случае необходимо еще раз проработать непонятные места, иногда полезно предварительно прочитать соответствующий раздел учебника, брошюру или журнальную статью по рассматриваемой проблеме.

При изучении как основной, так и дополнительной литературы необходимо выписывать интересные материалы и факты, приводя их в виде цитат с указанием автора, названия работы и номера страницы печатного издания.

7.7. Требования к оформлению курсовой работы

Объем курсовой работы должен составлять 25–30 страниц текста, в том числе: введение – 2–3 страницы, теоретическая часть – 9–10 страниц, аналитическая часть – 8–9 страниц, проектно-практическая часть – 4–5 страниц, заключение – 2–3 страницы.

Текст должен быть набран на компьютере (через полтора интервала, шрифтом 14 pt Times New Roman) или написан от руки разборчиво и аккуратно на листе писчей бумаги формата А4 (210×297 мм). На листах текста необходимо оставлять поля (слева – 30, справа – 10, снизу и сверху – по 20 мм).

Нумерация страниц – сквозная. Первой страницей является титульный лист. Задание на курсовую работу (приложение 1) в общую нумерацию не входит. Номер страницы проставляется арабскими цифрами в правом верхнем углу. Курсовая работа брошюруется в следующей последовательности:

1. Титульный лист.
2. Задание на курсовую работу.
3. Оглавление (содержание).
4. Текстовая часть работы, включая таблицы, графики, схемы.
5. Список использованных источников.
6. Приложения.

Титульный лист оформляется по установленному образцу (приложение 2).

В оглавлении указываются заголовки всех разделов и параграфов работы, включая приложения и список использованной литературы, с указанием страниц, на которых они размещены (приложение 3).

Введение работы, ее основная часть (но не параграфы внутри нее) начинаются с новой страницы.

В приложении приводится вспомогательный материал, на который имеются ссылки в самой работе, для обоснования основных положений.

В список литературы включаются только источники, использованные при выполнении курсовой работы. Список составляется в соответствии с установленными библиографическими нормами. В алфавитном порядке располагаются фамилии авторов и названия использованной литературы. По каждому источнику должно быть указано следующее:

– для монографий – фамилия, инициалы автора, полное название книги, место издания, издательство, год издания;

– для статей в сборниках трудов – фамилия, инициалы автора статьи и ее название, название сборника, место издания, издательство, год издания, страницы;

– для журнальных статей – фамилия, инициалы автора, название статьи, название журнала, год издания, номер журнала, страницы.

Имеющиеся в работе цитаты, цифровые и фактические материалы должны иметь ссылки на источники. Ссылки на источники делаются по тексту в квадратных скобках. В них указывается номер источника по списку литературы и через запятую страницы этого источника, например, [10, с. 5–7].

Используемые в курсовой работе формулы должны приводиться по одному буквенному обозначению. Содержащиеся в тексте таблицы должны иметь название, печатающееся сверху таблицы и сквозную нумерацию. Иллюстрации также должны иметь соответствующую нумерацию, название рисунка печатается снизу.

В тексте работы не должны применяться сокращения слов, за исключением общепринятых.

7.8. Рецензирование и защита курсовой работы

Выполненная курсовая работа подписывается студентом на титульном листе и сдается для проверки и рецензирования руководителю не позднее, чем за неделю до срока защиты, установленного деканатом и кафедрой.

В рецензии студенты получают ответ на следующие вопросы: как глубоко изучена данная тема дисциплины «Рынок труда»,

насколько полно в работе раскрыто содержание темы и каков ее научно-теоретический уровень, практическая значимость, насколько полно и умело были использованы рекомендованные к теме литературные источники и т. д. В конце рецензии на основе всестороннего и глубокого разбора содержания работы преподаватель решает вопрос о допуске к защите.

К защите допускаются только курсовые работы, имеющие визу «К защите». В тех случаях, когда курсовая работа имеет серьезные недостатки, студент должен выполнить новую работу или основательно переработать старую.

Студенты в процессе подготовки своей работы к защите внимательно знакомятся с содержанием рецензии и в соответствии с критическими замечаниями строят свою дальнейшую работу: изучают необходимую дополнительную литературу, анализируют конкретный материал и т. д. На основе этой дополнительной работы они подготавливают необходимый материал, который может быть оформлен в виде письменных вставок в соответствующие разделы курсовой работы или может использоваться при устных ответах на вопросы, поставленные в рецензии и в процессе защиты курсовой работы.

Защита студентами курсовых работ происходит перед специальной комиссией, назначаемой заведующим кафедрой. В состав комиссии входит и руководитель курсовой работы. Защита работы состоит в докладе студента (8–10 минут) и ответах на вопросы по теме работы и заканчивается выставлением дифференцированной оценки.

Оценка работы проводится по 10-балльной системе с учетом замечаний руководителя, сделанных при ее проверке, качества выполнения работы, уровня защиты. Повторная защита работы допускается по решению комиссии. Положительно оцененная и защищенная работа остается на кафедре.

Студент, не представивший в установленный срок курсовую работу или не защитивший ее, считается имеющим академическую задолженность. Продление срока защиты устанавливается деканом факультета по согласованию с кафедрой при наличии уважительных причин.

8. СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1.1. УЧЕБНИКИ И УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ

1. Михеев, В.А. Основы социального партнерства: теория и политика: учебник для вузов / В.А. Михеев. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
2. Одегов, Ю.Г. Рынок труда: практическая макроэкономика труда / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 900 с.
3. Рынок труда: учебник / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М., 2007. – 479 с.
4. Рынок труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М., 2004. – 208 с.
5. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник для вузов / А.И. Рофе. – М., 2010. – 392 с.
6. Соколова, Г.Н. Социология труда: учебник / Г.Н. Соколова. – Минск, 2002. – 316 с.

1.2. ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ И СТАТИСТИЧЕСКИЕ СПРАВОЧНИКИ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2005. – 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г., с изм. и доп. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2009. – 239 с.
3. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь: принят 4 мая 2006 г.: подписан Президентом Республики Беларусь 15 июня 2006 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2006. – № 94,2 / 1222.
4. Об основах государственной молодежной политики в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 7 декабря 2009 г. //

- Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2009. – № 2 / 1617.
5. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь № 278 от 15 июля 1995 г. // Сборник действующих нормативных правовых актов Президента Республики Беларусь: 1994–2000. – Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2001. – С. 651–652.
 6. Лукашенко, А.Г. Наш исторический выбор – независимая, сильная и процветающая Беларусь: доклад на 4-м Всебелорусском народном собрании / А.Г. Лукашенко // СБ. Беларусь сегодня. – 2010. – 7 декабря. – С. 1–9.
 7. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / ред. кол. Я.М. Александрович [и др.]. – Минск, 2004. – 200 с.
 8. Государственная программа занятости населения Республики Беларусь на 2011–2012 гг. – Минск, 2011.
 9. Генеральное соглашение между правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2011–2013 г. // Беларускі час. – 2011. – 14–20 января. – Приложение «Будь в курсе!».
 10. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2011 г. – Минск, 2011. – 634 с.
 11. Труд и занятость в Республике Беларусь: статистический сборник. – Минск, 2011. – 349 с.
 12. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2010 г. – Минск, 2011. – 191 с.
 13. Вышэйшыя навучальныя установы Рэспублікі Беларусь па стану на пачатак 2010 / 2011 навучальнага года: статыстычны даведнік. – Минск, 2010. – 206 с.
 14. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений // Федерация профсоюзов Беларуси [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fpb.by/ru/menu_left/social_part.

2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

2.1. МОНОГРАФИИ И УЧЕБНЫЕ ПОСОБИЯ

1. Агабекян, Р.Л. Современные теории занятости: учебник / Р.Л. Агабекян, Г.Л. Авагян. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190 с.
2. Базылева, М.Н. Человеческий капитал и трудовые отношения / М.Н. Базылева, Н.И. Базылев. – Минск, 2011. – 304 с.
3. Борботько, В.В. Управление рынком труда молодых специалистов / В.В. Борботько. – Минск: Право и экономика, 2009. – 156 с.
4. Боровик, В.С. Занятость населения: учебник / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 318 с.
5. Ванкевич, Е.В. Экономические проблемы занятости: закономерности развития и регулирования / Е.В. Ванкевич. – Минск, 2000. – 238 с.
6. Ванкевич, Е.В. Перспективы формирования рынка труда Союзного государства / Е.В. Ванкевич. – Витебск, 2008. – 120 с.
7. Ванкевич, Е.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова. – Витебск, 2004. – 303 с.
8. Витко, Ф.П. Социальное партнерство: учебно-методический комплекс / Ф.П. Витко. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 183 с.
9. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник. – 8-е изд., пересмотр. и доп. / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
10. Интеллектуальные ресурсы белорусского общества: социологический анализ / под ред. Г.Н. Соколовой. – Минск, 2007. – 114 с.
11. История профсоюзного движения Беларуси / П.Г. Давидюк [и др.]; под ред. Л.П. Козика. – Минск: ФУАинформ, 2005. – 416 с.

12. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Молчанов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 226 с.
13. Киеня, Е.А. Социальное партнерство: учебно-методическое пособие / Е.А. Киеня. – Минск: БГЭУ, 2009. – 102 с.
14. Клюня, В.Л. Сбалансированность занятости на рынке труда в Республике Беларусь: теоретические и методологические основы обеспечения / В.Л. Клюня, И.С. Зенькова. – Новополоцк: ПГУ, 2009. – 216 с.
15. Корнейчук, Б.В. Рынок труда: учебное пособие / Б.В. Корнейчук. – М.: Гардарики, 2007. – 287 с.
16. Кязимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения: учебное пособие по учебной дисциплине «Занятость населения и ее регулирование» / К.Г. Кязимов. – М.: Перспектива, 2005. – 363 с.
17. Кязимов, К.Г. Социальное партнерство: учебное пособие для вузов / К.Г. Кязимов. – М.: Гардарики, 2008. – 271 с.
18. Лутохина, Э.В. Социально ориентированная экономика и социальное партнерство: учебное пособие / Э.В. Лутохина. – Минск, 2002. – 128 с.
19. Лушникова, М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 426 с.
20. Мазин, А.Л. Экономика труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений экономических специальностей / А.Л. Мазин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 623 с.
21. Маслова, И.С. Неформальная занятость населения / И.С. Маслова, Т.А. Бараненкова, Е.С. Кубилин. – М.: Наука, 2007. – 183 с.
22. Молодежь Беларуси на современном этапе: состояние, проблемы и пути их решения / под ред. С.Д. Лаптенка. – Минск, 2004. – 260 с.
23. Молодежь г. Минска: социальный портрет / В.А. Бобков, [и др.]. – Минск, 2004. – 140 с.
24. Морова, А.П. Социальная политика в сфере трудовых отношений / А.П. Морова. – Минск, 2000. – 174 с.

25. Морозова, Н.Н. Механизм управления трудовым потенциалом в Республике Беларусь / Н.Н. Морозова, В.П. Шорохова. – Могилев, 2005. – 308 с.
26. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Р.Г. Мумладзе. – 3-е изд., стер. – М.: Кнорус, 2009. – 326 с.
27. Мясникович, М.В. Республика Беларусь: макроэкономическая динамика, инновационное развитие, экономическая безопасность: сборник научных статей / М.В. Мясникович. – Минск: Бел. навука, 2009. – 349 с.
28. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В.А. Павленков. – М.: Изд-во Московского гос. ун-та, 2004. – 367 с.
29. Плакся, В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) / В.И. Плакся. – 2-е изд., стер. – М.: Изд-во РАГС, 2005. – 381 с.
30. Почекина, В.В. Рынок труда в мировой экономике / В.В. Почекина, Р.М. Супрунович; под науч. ред. В.Ф. Медведева. – Минск: Право и экономика, 2006. – 326 с.
31. Радаев, В.В. Социология рынков: к формированию нового направления / В.В. Радаев. – М., 2003. – 325 с.
32. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / под ред. Е.В. Ванкевич. – Витебск, 2010. – 200 с.
33. Рынок труда и механизмы его регулирования / под ред. Г.Н. Соколовой. – Минск, 2001. – 124 с.
34. Рынок труда г. Минска: проблемы функционирования и развития. – Минск, 2008. – 165 с.
35. Рынок труда Республики Беларусь: особенности формирования и развития / Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова; под науч. ред. Е.В. Ванкевич. – Витебск: ВГТУ, 2008. – 302 с.
36. Санкова, Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования / Л.В. Санкова. – Саратов: Наука, 2007. – 427 с.
37. Сапелкин, Е.П. Молодежная политика в Республике Беларусь: системный анализ / Е.П. Сапелкин. – Минск, 2004. – 286 с.

38. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и социальные механизмы регулирования / Г.Н. Соколова. – Минск: Право и экономика, 2006. – 134 с.
39. Соколова, Г.Н. Рынок труда Республики Беларусь: экономические вызовы и социальные ответы / Г.Н. Соколова. – Минск: Бел. навука, 2006. – 301 с.
40. Социальная политика: учебник / под общ. ред. Н.А. Волгина. – 2-е изд. – М., 2008. – 408 с.
41. Социальная политика Беларуси в начале XXI века: сборник научных трудов / науч. ред.: С.С. Полоник, И.М. Удовенко, Л.С. Боровик. – Минск: НИЭИ, 2005. – 279 с.
42. Социальное партнерство в Белоруссии: практика, проблемы, перспективы / Э.И. Скоробогатый [и др.]. – Минск, 2000. – 281 с.
43. Социальные проблемы становления инновационной экономики в Беларуси / Г.Н. Соколова [и др.]; науч. ред. Г.Н. Соколова. – Минск: Бел. навука, 2008. – 287 с.
44. Социологическая энциклопедия. – Минск, 2003. – 382 с.
45. Социология молодежи: энциклопедический словарь / отв. ред. Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Академия, 2008. – 606 с.
46. Токарская, Н.М. Социология труда: учебное пособие для вузов / Н.М. Токарская, И.С. Карпикова, М.А. Винокуров; под ред. М.А. Винокурова. – М.: Логос, 2006. – 205 с.
47. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А.В. Топилин. – М., 2004. – 321 с.
48. Труд и социальное развитие: словарь / гл. ред. Е.С. Строев. – М., 2001. – 266 с.
49. Холостова, Е.И. Социальная политика и социальная работа: учебное пособие / Е. И. Холостова. – 3-е изд. – М.: Дашков и К, 2009. – 213 с.
50. Чангли, И.И. Труд: социологические аспекты теории и методология исследования / И.И. Чангли. – М.: ЦСПМ, 2010. – 608 с.
51. Чапек, В.Н. Рынок труда: учебное пособие / В.Н. Чапек, В.А. Долгодушев. – Ростов н/Д: Феникс, 2005. – 251 с.
52. Экономика труда: социально-трудовые отношения: ученик / К.Х. Абдурахманов [и др.]. – М.: Экзамен, 2002. – 735 с.

2.2. СТАТЬИ, МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИЙ

1. Бауман, З. Возвышение и упадок труда / З. Бауман // СоцИс: Социологические исследования. – 2004. – № 5. – С. 77–86.
2. Белая, А.В. Профессиональная адаптация молодых специалистов к рынку труда / А.В. Белая // Социально-гуманитарные знания. – 2010. – № 1. – С. 104–110.
3. Бессокирная, Г.П. Динамика ценности и мотивов труда рабочих (2003–2007) / Г.П. Бессокирная // СоцИс: Социологические исследования. – 2010. – № 2. – С. 56–63.
4. Бордачева, Н.В. Рынок труда и система профессионального образования: проблемы взаимосвязи в современной Беларуси / Н.В. Бордачева // Инновационные образовательные технологии. – 2009. – № 2. – С. 27–34.
5. Бордачева, Н.В. Теоретические аспекты молодежного сегмента рынка труда / Н.В. Бордачева // Веснік БДУ. Сер. 3. – 2010. – № 1. – С. 81–84.
6. Борисевич, В.И. Взгляд на регулирование рынка труда / В.И. Борисевич, О.Н. Ерофеева // Труд и заработная плата. – 2009. – № 9. – С. 26–28.
7. Боровик, Л.С. Политика рынка труда в Беларуси: состояние и перспективы / Л.С. Боровик // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2010. – № 6. – С. 4–12.
8. Боровик, Л.С. Структура занятости населения: территориальные и отраслевые диспропорции / Л.С. Боровик // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2008. – № 9. – С. 74–86.
9. Боровик, Л.С. Система материальной поддержки безработных в Беларуси: анализ и пути совершенствования / Л.С. Боровик, И.Н. Куропатенкова // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 13–25.
10. Бусел, Н.Н. Рынок труда Республики Беларусь: современное состояние, особенности формирования и функционирования / Н.Н. Бусел // Экономика и управление. – 2008. – № 2. – С. 83–87.
11. Ванкевич, Е.В. Институциональное строение рынка труда в Беларуси: направления оценки и развития / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 4. – С. 88–103.

12. Ванкевич, Е.В. Национальный рынок труда и глобализация / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2008. – № 4. – С. 101–113.
13. Ванкевич, Е.В. Рынок труда в Республике Беларусь: тенденции и особенности развития / Е.В. Ванкевич // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 1. – С. 11–27.
14. Волков, Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда / Ю.Е. Волков // СоцИс: Социологические исследования. – 2009. – № 3. – С. 27–35.
15. Грушник, П.П. Трудовыми ресурсами надо управлять эффективно / П.П. Грушник // Охрана труда и социальное страхование. – 2010. – № 5. – С. 9–15.
16. Долинина, Т.Н. Тарифная система оплаты труда: эволюция и современное состояние / Т.Н. Долинина, В.М. Тур // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 35–45.
17. Дубовик, А.К. Взаимодействие рынка труда специалистов и рынка образовательных услуг вузов в Республике Беларусь / А.К. Дубовик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы X Международной научной конференции. – Минск, 2009. – Т. 2. – С. 135–137.
18. Дубовик, А.К. Государственное регулирование рынка труда молодежи в Республике Беларусь / А.К. Дубовик // Структурная перестройка национальной экономики в современных условиях: материалы Республиканской научно-практической конференции. – Минск: БНТУ, 2010. – С. 224–228.
19. Дубовик, А.К. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений на предприятиях / А.К. Дубовик // Мировая экономика и бизнес-администрирование на малых и средних предприятиях: материалы докладов научно-практического семинара. – Минск, 2004. – С. 60–63.
20. Дубовик, А.К. Модели и технологии социального партнерства / А.К. Дубовик, В.В. Бущик // Новые технологии: образование, экономика, управление. – Минск, 2002. – С. 216–223.

21. Дубовик, А.К. Особенности рынка труда молодежи в Республике Беларусь / А.К. Дубовик, Е.А. Дубовик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы VIII Международной научной конференции. – Минск, 2007. – Т. 2. – С. 138–140.
22. Дубовик, А.К. Оценка выпускниками вуза перспектив трудоустройства / А.К. Дубовик // Наука – образованию, производству, экономике: материалы III Международной научной конференции. – Минск, 2006. – Т. 2. – С. 22–24.
23. Дубовик, А.К. Регулирование рынка труда молодежи в условиях становления гражданского общества в Беларуси / А.К. Дубовик // Проблемы и перспективы становления гражданского общества в Беларуси: материалы Международной научно-практической конференции. – Могилев: УО «МГУ продовольствия», 2010. – Т. 1. – С. 75–80.
24. Дубовик, А.К. Регулирование труда молодежи и профсоюзы: история и современность / А.К. Дубовик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2010. – № 4. – С. 4–9.
25. Дубовик, А.К. Роль социального партнерства в регулировании занятости молодежи / А.К. Дубовик, Е.А. Дубовик // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы IX Международной научной конференции. – Минск, 2008. – Т. 2. – С. 160–162.
26. Дубовик, А.К. Рынок труда молодежи в Республике Беларусь: проблемы теории и практики / А.К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2010. – № 5. – С. 67–72.
27. Дубовик, А.К. Рынок труда специалистов в Республике Беларусь / А.К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2003. – № 2. – С. 70–75.
28. Дубовик, А.К. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда / А.К. Дубовик, Е.А. Дубовик // Структурная перестройка национальной экономики в современных условиях: материалы Республиканской научно-практической конференции. – Минск: БНТУ, 2010. – С. 312–316.
29. Дубовик, А.К. Социально-трудовые отношения как объект историко-социологического исследования / А.К. Дубовик // Труды Белорусского государственного технологического университета. Серия V. – 2006. – Вып. XIV. – С. 102–105.

30. Дубовик А.К. Оптимизация социальных механизмов регулирования молодежного рынка труда / А.К. Дубовик // Социальное знание и проблемы консолидации белорусского общества: материалы Международной научно-практической конференции. – Минск, 2011. – С. 170–173.
31. Дубовик, А.К. Социальные технологии в регулировании рынка труда молодежи / А.К. Дубовик // Современные технологии управления социально-экономическими процессами: материалы 2-й Международной научно-практической конференции. – Минск, 2009. – С. 118–124.
32. Дубовик, А.К. Социальные технологии в регулировании трудовых отношений / А.К. Дубовик // Современные технологии управления социально-экономическими процессами: материалы Международной научно-практической конференции. – Минск, 2008. – С. 346–352.
33. Дубовик, А.К. Социологическое изучение рынка труда молодежи: история и современность / А.К. Дубовик // Социальное знание и белорусское общество: материалы Международной научно-практической конференции. – Минск, 2009. – С. 319–324.
34. Дубовик, А.К. Формирование рынка труда в Беларуси в XIX – начале XX в. // А.К. Дубовик // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2003. – № 1. – С. 64–69.
35. Дубовик, Е.А. Социальное партнерство как фактор совершенствования общественных отношений / Е.А. Дубовик // Современные технологии управления социально-экономическими процессами: материалы 2-й Международной научно-практической конференции. – Минск, 2009. – С. 125–131.
36. Елкина, О. О критериях оценки эффективности рынка труда / О. Елкина // Человек и труд. – 2005. – № 10. – С. 49–51.
37. Жакевич, В.Д. Внешняя трудовая миграция в современной Беларуси (по материалам международных социологических исследований) / В.Д. Жакевич // Социология. – 2008. – № 3. – С. 106–108.
38. Зенкова, И.В. Исследование рынка труда на современном этапе: функции, методологический инструментарий планирования трудовых ресурсов / И.В. Зенкова // Веснік БДУ. Сер. 3. – 2007. – № 2. – С. 102–107.

39. Карабчук, Т. Непостоянная занятость: тенденции развития / Т. Карабчук // Человек и труд. – 2008. – № 5. – С. 27–35.
40. Клименко, В.А. Профессиональная социализация студентов технического вуза / В.А. Клименко // Социология. – 2009. – № 2. – С. 83–93.
41. Корж, Г.Г. Заработная плата: факторы роста / Г.Г. Корж, В.М. Куркин // Человек и труд. – 2008. – № 9. – С. 87–98.
42. Лебедева, С. Минимальная заработная плата и ее регулирование / С. Лебедева // Человек и труд. – 2005. – № 1. – С. 56–59.
43. Леденева, Е. Трудовой потенциал как экономическая категория / Е. Леденева // Человек и труд. – 2008. – № 1. – С. 29–30.
44. Лимаренко, А.П. Проблемы трудоустройства студенческой молодежи Беларуси в условиях перехода к рыночным отношениям / А.П. Лимаренко, Е.М. Прилепко // Социология. – 2004. – № 3. – С. 71–79.
45. Локтев, В.Г. Женщины на рынке труда Беларуси / В.Г. Локтев, И.Н. Куропатенкова // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Минск, 2011. – С. 252–259.
46. Методология оценки ожидаемой конъюнктуры рынка труда // Общество и экономика. – 2009. – № 6. – С. 177–190.
47. Морова, А.П. Проблемы мотивации работников к эффективному труду / А.П. Морова, С.В. Шевченко // Социология. – 2001. – № 2. – С. 18–23.
48. Николаевский, В.В. Социальная защита населения: теория и практика / В.В. Николаевский // Социология. – 2004. – № 3. – С. 21–42.
49. Олимпиева, И.Б. Коллективные переговоры на предприятиях: от «трудового картеля» к социальному партнерству / И.Б. Олимпиева // СоцИс: Социологические исследования. – 2010. – № 4. – С. 65–74.
50. Руденок, О.В. Молодежный рынок труда в Беларуси / О.В. Руденок // Адукацыя і выхаванне. – 2006. – № 7. – С. 72–77.
51. Соколова, Г.Н. Белорусский рынок труда: тенденции развития и механизмы регулирования / Г.Н. Соколова // Социология. – 2005. – № 3. – С. 6–17.
52. Соколова, Г.Н. Проблемы регулирования рынка труда в период становления инновационной экономики в Беларуси /

- Г.Н. Соколова // Общество и экономика. – 2009. – № 3. – С. 115–129.
53. Соколова, Г.Н. Рынок труда г. Минска: социологический анализ / Г.Н. Соколова // Социология. – 2008. – № 2. – С. 67–83.
54. Станкевич, И. Вузовские бюро карьеры – помощь студентам и выпускникам / И. Станкевич // Мир перемен. – 2009. – № 1. – С. 128–133.
55. Стаценко, В.Г. Социальное партнерство: основные международно-правовые принципы и их реализация в законодательстве Республики Беларусь / В.Г. Стаценко // Труд. Профсоюзы. Общество. – 2003. – № 1. – С. 20–27.
56. Темницкий, А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации / А.Л. Темницкий / СоцИс: Социологические исследования. – 2005. – № 5. – С. 81–88.
57. Тихомирова, Т. Торгуют ли на рынке труда? / Т. Тихомирова // Человек и труд. – 2009. – № 4. – С. 62–63.
58. Удальцова, М.В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность / М.В. Удальцова, М.Н. Воловская, Л.К. Плюснина // СоцИс: Социологические исследования. – 2005. – № 7. – С. 43–52.
59. Шевченко, С.В. Основные направления государственного регулирования оплаты труда / С.В. Шевченко // Экономический бюллетень НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 26–34.
60. Шевченко, С.В. Тенденции развития рынка труда в Республике Беларусь / С.В. Шевченко // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XI Международной научной конференции. – Минск: НИЭИ Мин-ва экономики Республики Беларусь. – 2010. – Т. 1. – С. 57–66.
61. Щемелева, Ж.А. Трудоустройство молодежи: статистика и практика / Ж.А. Щемелева // Отдел кадров. – 2009. – № 6. – С. 61–65.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Задание на курсовую работу

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет технологий управления и гуманитаризации

Заведующий кафедрой
политологии, социологии
и социального управления

«УТВЕРЖДАЮ»

(подпись)

«__» _____ 2011 г.

ЗАДАНИЕ на курсовую работу

Студенту _____

1. Тема курсовой работы

2. Сроки сдачи студентом законченной курсовой работы

3. Исходные данные к курсовой работе

4. Перечень подлежащих разработке вопросов

5. Перечень графического материала

6. Консультанты по курсовой работе (с указанием разделов работы)

7. Дата выдачи задания

8. Календарный график выполнения курсовой работы на весь период проектирования (с указанием сроков выполнения отдельных этапов)

Руководитель _____
(подпись)

Задание принял к исполнению

(дата и подпись студента)

Образец оформления титульного листа курсовой работы

**БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Факультет технологий управлений и гуманитаризации

Кафедра политологии, социологии и социального управления

КУРСОВАЯ РАБОТА
по дисциплине «Рынок труда»

Тема _____

Выполнил: _____ Фамилия, инициалы
(подпись)

Студент _____ группы

Руководитель: _____ Фамилия, инициалы
(подпись)

МИНСК 2012

Образец оформления оглавления к курсовой работе

на тему «Конкурентоспособность молодежи на рынке труда
в условиях переходной экономики»

СОДЕРЖАНИЕ:

Введение	3
1. Теоретико-методологические основы исследования конкурентоспособности молодежи на рынке труда	6
1.1. Сущность, содержание и формы проявления социально-экономического закона конкуренции.....	6
1.2. Понятие и основные характеристики конкурентоспособности молодежи.....	11
2. Анализ конкурентоспособности молодежи на рынке труда Республики Беларусь	15
2.1. Занятость молодежи в народном хозяйстве страны	15
2.2. Положение различных категорий молодежи на рынке труда.....	19
2.3. Проблемы социально-трудовой адаптации молодежи	22
3. Пути повышения конкурентоспособности молодежи на рынке труда в условиях переходной экономики.....	25
Заключение	29
Список использованных источников	31
Приложения	32

Учебное издание

РЫНОК ТРУДА

Методические указания
к семинарским занятиям
и выполнению курсовой работы
для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент»
специализации 1-26 02 02 12 «Управление персоналом»

Составители:
ДУБОВИК Александр Константинович
ПОТАПЕНКО Светлана Васильевна

Редактор В.О. Кутас
Компьютерная верстка А.Г. Занкевич

Подписано в печать 03.02.2012.
Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная.
Отпечатано на ризографе. Гарнитура Таймс.
Усл. печ. л. 5,99. вкл. Уч.-изд. л. 4,68. Тираж 100. Заказ 1028.

Издатель и полиграфическое исполнение:
Белорусский национальный технический университет.
ЛИ № 02330/0494349 от 16.03.2009.
Проспект Независимости, 65. 220013. Минск.