

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СМОЛЕНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ»

Чулкова Г.В., Трофименкова Е.В.

## **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

Методические рекомендации  
по организации самостоятельной работы студентов

Смоленск 2018

УДК 657.421.32  
ББК 65.29  
Ч-89

Рецензенты:

**Подольникова Е.М.**, к.э.н., заведующий кафедрой менеджмента  
ФГБОУ ВО Брянский ГАУ

**Миронкина А.Ю.**, к.э.н., доцент кафедры управления производством  
ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА

**Чулкова Галина Васильевна**  
**Трофименкова Елена Викторовна**

Экономика труда: методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов / Г.В. Чулкова, Е.В. Трофименкова – Смоленск: ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА, 2018. – 36 с.

Методические рекомендации подготовлены в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата) и основной профессиональной образовательной программой бакалавриата по направлению подготовки 38.03.01 Экономика. Методические рекомендации содержат основные требования по организации, выполнению и контролю самостоятельной работы студентов по дисциплине «Экономика труда»

Печатается по решению Методического совета ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА (протокол №2 от 06 апреля 2018 года)

©Чулкова Г.В., Трофименкова Е.В., 2018  
©Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Смоленская государственная сельскохозяйственная академия», 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
1.1 Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2 Требования к уровню освоения содержания дисциплины.....	4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
Раздел 1. Основные характеристики рынка труда.....	6
Раздел 2. Государственное регулирование отношений в сфере труда.....	7
3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.....	8
3.1 Виды самостоятельной работы.....	8
3.2 Формы самостоятельной работы.....	9
3.3 Темы для самостоятельного изучения.....	13
4. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ .....	14
4.1 Устный опрос.....	14
4.2 Реферат.....	16
4.3 Тест .....	18
ГЛОССАРИЙ.....	27

# **1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **1.1 Цель и задачи дисциплины**

Дисциплина «Экономика труда» входит в базовую часть. Знания и навыки, полученные при изучении данной дисциплины, позволяют расширить возможности будущего бакалавра экономики в области организации эффективной работы предприятия АПК, познакомить студентов с основными теоретическими концепциями, образующими современную экономику труда, а также с методологией и инструментарием анализа процессов, происходящих на рынке труда.

**Цель дисциплины:** направлена на формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций у будущих выпускников в области современной экономики труда в АПК, рынка труда и механизма его функционирования, понятия трудовых ресурсов, проблемы занятости и безработицы в АПК, трудовой миграции и мобильности в АПК для решения профессиональных задач в будущей профессиональной деятельности.

**Задачи дисциплины:**

- предоставить студентам основы знаний по экономике труда и сформировать у них умения в использовании этих знаний;
- научить выявлять существующие проблемы занятости населения и особенности функционирования рынка труда в АПК и его инфраструктуры;
- выработать представление о развитии новых социально-трудовых отношений в условиях трансформации экономики, в том числе в сельском хозяйстве;
- помочь разобраться в широком спектре существующих направлений и методов государственного регулирования рынка труда в АПК.

## **1.2 Требования к уровню освоения содержания дисциплины**

В результате освоения дисциплины студент должен:

**знать:**

- приёмы и методы сбора, анализа и обработки данных, необходимые для решения профессиональных задач;
- значение труда в общественном производстве, в том числе с учетом особенностей АПК;
- особенности и закономерности становления и развития рынка труда в АПК;
- особенности мотивации и производительности труда в АПК
- типовые методики и действующую нормативно-правовую базу для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих

- деятельность хозяйствующих субъектов в АПК;
- содержание и характер труда в сфере АПК;
  - рынок труда и специфику АПК;
  - последствия принятия политических решений в сфере труда и занятости.

**уметь:**

- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач;
- выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций в сфере труда и занятости в АПК;
- проводить анализ использования трудовых ресурсов и на этой основе обосновывать принятие эффективные решения;
- использовать инструментарий макро- и микроэкономического анализа для исследования функционирования рынка труда и поведения его основных субъектов в АПК.
- на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов в АПК;
- использовать количественные и качественные методы для возможности роста эффективности труда;
- применять принципы регулирования доходов и оплаты труда с учетом социального партнерства;
- разрабатывать стратегию развития организаций АПК с учетом наиболее полного и эффективного использования трудовых ресурсов.

**владеть:**

- способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач;
- современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости в АПК;
- методами планирования, организации и расстановки кадров в организации АПК;
- критическим анализом и оценкой современных научных достижений при решении задач в сфере экономики труда в АПК.
- способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов в АПК;
- современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей в АПК, характеризующих сферу труда и занятости;
- планированием, формированием и эффективным использованием рабочего времени трудовых коллективов в АПК;
- методикой определения индекса Джини и построения кривой Лоренца.

## **2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Раздел 1. Основные характеристики рынка труда**

#### **Раздел 1. Основные характеристики рынка труда**

**Цель** – приобретение теоретических и практических навыков оценки трудовых процессов, понимание сущности основных понятий и терминологического аппарата курса экономики труда.

**Задачи** – иметь представление о задачах и предмете экономики труда как дисциплины, изучить категориальный аппарат курса, его методы исследования.

#### **Перечень учебных элементов раздела:**

##### **Тема 1. Предмет экономики труда**

Предмет экономика труда и ее роль в подготовке студента. Связь курса с современными экономическими теориями и их приложениями. Структура курса, обзор методов дисциплины. Появление и развитие науки о труде, социальные проблемы коллектива. Основные категории труда: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, кадры, экономически активное население.

##### **Тема 2. Особенности и функции труда.**

Содержание, характер и разновидности труда. Особенности и функции труда. Его роль в развитии человека и общества. Структура и состав персонала организации. Социальные функции труда. Содержание труда. Характер труда. Условия труда. Организация труда. Развитие науки о труде.

##### **Тема 3. Организация и нормирование труда на предприятиях АПК.**

Научная организация труда и ее функции на предприятиях АПК. Сбор, анализ и обработка данных о нормах времени, выработки, обслуживания в АПК. Разделение труда и формы его организации на предприятиях АПК. Состав затрат рабочего времени. Задачи и формы планирования труда. Нормирование труда и определение потребности в трудовых ресурсах в АПК. Организация рабочих мест и их обслуживание на предприятиях АПК. Кадры и кадровая политика. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Макклеланда, Алдерфера). Охрана труда и безопасность работников на предприятиях АПК.

##### **Тема 4. Трудоемкость продукции и резервы роста производительности труда на предприятиях АПК.**

Трудоемкость продукции и ее связь с производительностью труда на предприятиях АПК. На основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы изучить расчет трудоемкости и производительности труда в АПК. Факторы и условия изменения производительности труда: сущность, основные группы. Внешние и внутренние, контролируемые и неконтролируемые факторы производительности труда в АПК. Материально-технические, организационно-экономические, социально-экономические факторы: сущность, виды, значимость, способы оценки. Резервы повышения производительности труда в АПК: сущность, классификации, способы

выявления и оценки. Приоритетные направления повышения производительности труда на предприятиях АПК.

## **Раздел 2. Государственное регулирование отношений в сфере труда**

**Цель** – приобретение теоретических и практических навыков оценки занятости населения, формирования уровня и качества жизни населения, получение возможности проводить оценку уровня доходов населения, видов и форм занятости.

**Задачи** – иметь представление о потребительских бюджетах, государственном регулировании доходов населения, изучить демографические основы формирования трудовых ресурсов и воспроизводства населения в АПК, методы и типы государственного воздействия на занятость населения в АПК, принципах решения социальных проблем трудового коллектива на предприятиях АПК.

### **Перечень учебных элементов раздела:**

#### **Тема 1. Основы политики доходов и заработной платы.**

На основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы изучить расчет экономических и социально-экономических показателей в АПК: уровень доходов и качество жизни населения. Доходы населения: понятие, виды. Элементы индивидуального дохода работника. Безденежные доходы: источники. Факторы динамики доходов. Сущность и виды потребительских бюджетов. Измерение доходов. Кривая Лоренца. Индекс Джини. Государственное регулирование доходов населения: цели, задачи, объекты и субъекты, методы. Минимальная заработная плата: функции, критерии определения. Регулирование оплаты в бюджетной сфере. Регулирование доходов на предприятиях АПК. Регулирование доходов и оплаты труда в системе социального партнерства. Социальная политика государства.

#### **Тема 2. Занятость населения в целом и в агропромышленном комплексе.**

Демографическая основа формирования трудовых ресурсов. Сбор, анализ и обработка данных о демографической ситуации в АПК. Воспроизводство населения: типы, режимы, фазы, показатели. Занятость: сущность, виды, формы. Экономически активное и экономически пассивное население. Занятость продуктивная, социально-полезная, полная, рациональная, эффективная. Структура занятости и тенденции ее изменения. Регулирование занятости и государственная политика в этой области: методы и типы государственного воздействия, в том числе в АПК. Активная и пассивная политика занятости. Стандартные и нестандартные формы занятости: основные разновидности, тенденции. Службы занятости населения, их структура и функции. Социальные проблемы развития коллектива в АПК. Проблемы совместимости работников и социально-экономические проблемы текучести кадров в АПК. Типологии и характеристики трудовых коллективов. Сущность и принципы социального партнерства.

### **3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ**

#### **3.1 Виды самостоятельной работы**

Условно самостоятельную работу студентов по цели можно разделить на базовую и дополнительную.

**Базовая самостоятельная работа (БСР)** обеспечивает подготовку студента к текущим контактным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля. БСР может включать следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, предусматривающих решение задач, выполнение упражнений и выдаваемых на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- практикум по учебной дисциплине с использованием программного обеспечения;
- подготовка к лабораторным работам, практическим занятиям;
- подготовка к научной дискуссии;
- подготовка к зачету и аттестациям;
- написание реферата (эссе, доклада, научной статьи) по заданной проблеме.

**Дополнительная самостоятельная работа (ДСР)** направлена на углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических навыков по проблематике учебной дисциплины. ДСР может включать следующие виды работ:

- подготовка к экзамену;
- исследовательская работа и участие в научных конференциях молодых учёных, семинарах и олимпиадах;
- анализ научной публикации по заранее определённой преподавателем теме;
- анализ статистических и фактических материалов по заданной теме, проведение расчетов, составление схем и моделей на основе статистических материалов.

Студент, приступающий к изучению учебной дисциплины, получает информацию обо всех видах самостоятельной работы по курсу с выделением



**базовой самостоятельной работы (БСР) и дополнительной самостоятельной работы (ДСР), в том числе по выбору.**

### **Виды заданий для самостоятельной работы:**

- **для овладения знаниями:** чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; работа со словарями и справочниками; работа с нормативными документами; учебно-исследовательская работа; использование аудио- и видеозаписей; компьютерной техники, Интернет и др.;
- **для закрепления и систематизации знаний:** работа с конспектом лекции (обработка текста); повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио- и видеозаписей); составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; изучение нормативных материалов; ответы на контрольные вопросы; аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект, анализ и др.); подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; подготовка рефератов, докладов; составление библиографии; тестирование;
- **для формирования умений:** решение задач и упражнений по образцу; решение вариантных задач и упражнений; решение ситуационных производственных (профессиональных) задач; подготовка к деловым играм; проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности; экспериментальная работа; рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники.

## **3.2 Формы самостоятельной работы**

Самостоятельная работа студентов складывается из: самостоятельной работы в учебное время, самостоятельной работы во внеурочное время, самостоятельной работы в Интернете.

### **Формы самостоятельной работы студентов в учебное время**

1. *Работа на лекции.* Составление или слежение за планом чтения лекции, проработка конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой. В лекциях – вопросы для самостоятельной работы, указания на источник ответа в литературе. В ходе лекции возможны так называемые «**вкрапления**» – **выступления**, сообщения студентов по отдельным вопросам плана. **Опережающие задания** для самостоятельного изучения фрагментов будущих тем занятий, лекций (в статьях, учебниках и др.). Важнейшим средством активизации стремления к самостоятельной деятельности являются активные технологии обучения. В этом плане эффективной формой обучения являются **проблемные** лекции. Основная задача лектора в этом случае – не столько передать информацию, сколько

приобщить слушателей к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. Функция студента – не только переработать информацию, но и активно включиться в открытие нового для себя знания.

**2. Работа на практических занятиях. Научная дискуссия** образуется как процесс диалогического общения участников, в ходе которого происходит формирование практического опыта совместного участия в обсуждении и разрешении теоретических и практических проблем. Студент учится выражать свои мысли в докладах и выступлениях, активно отстаивать свою точку зрения, аргументированно возражать, опровергать ошибочную позицию сокурсника. Данная форма работы позволяет повысить уровень интеллектуальной и личностной активности, включенности в процесс учебного познания.

**Анализ конкретных ситуаций** – один из наиболее эффективных и распространенных методов организации активной познавательной деятельности обучающихся. Метод анализа конкретных ситуаций развивает способность к анализу жизненных и профессиональных задач. Сталкиваясь с конкретной ситуацией, обучающийся должен определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свое отношение к ситуации, предложить варианты решения проблемы.

**Метод проектов.** Для реализации этого метода важно выбрать тему, взятую из реальной жизни, значимую для студента, для решения которой необходимо приложить имеющиеся у него знания и новые знания, которые еще предстоит получить. Выбор темы преподаватель и студент осуществляют совместно, раскрывают перспективы исследования, вырабатывают план действий, определяют источники информации, способы сбора и анализа информации. В процессе исследования преподаватель опосредованно наблюдает, дает рекомендации, консультирует. После завершения и представления проекта студент участвует в оценке своей деятельности.

### **Формы самостоятельной работы студентов во внеучебное время**

**1. Конспектирование.** Существуют два разных способа конспектирования – непосредственное и опосредованное.

*Непосредственное конспектирование* – это запись в сокращенном виде сути информации по мере её изложения. При записи лекций или по ходу дискуссии этот способ оказывается единственно возможным, так как и то и другое разворачивается у вас на глазах и больше не повторится.

*Опосредованное конспектирование* начинают лишь после прочтения (желательно – перечитывания) всего текста до конца, после того, как будет понятен общий смысл текста и его внутренние содержательно-логические взаимосвязи. Сам же конспект необходимо вести не в порядке его изложения, а в последовательности этих взаимосвязей: они часто не совпадают, а уяснить суть дела можно только в его логической, а не риторической последовательности. Естественно, логическую последовательность

содержания можно понять, лишь дочитав текст до конца и осознав в целом его содержание. При такой работе станет ясно, что в каждом месте для вас существенно, что будет заведомо перекрыто содержанием другого пассажа, а что можно вообще опустить. Естественно, что при подобном конспектировании придется компенсировать нарушение порядка изложения текста всякого рода пометками, перекрестными ссылками и уточнениями. Но в этом нет ничего плохого, потому что именно перекрестные ссылки наиболее полно фиксируют внутренние взаимосвязи темы. Опосредованное конспектирование возможно применять и на лекции, если перед началом лекции преподаватель будет раздавать студентам схему лекции (табличка, краткий конспект в виде основных понятий, алгоритмы и т. д.).

**2. Реферирование литературы.** Реферирование отражает, идентифицирует не содержание соответствующего произведения (документа, издания) вообще, а лишь **новое, ценное и полезное содержание** (приращение науки, знания).

**3. Аннотирование книг, статей.** Это предельно сжатое изложение основного содержания текста. Годится в особенности для поверхностной подготовки к коллоквиумам и семинарам, к которым задано проработать определенную литературу. Так же подходит для предварительных библиографических заметок «самому себе». Строится на основе конспекта, только очень краткого. В отличие от реферата дает представление не о содержании работы, а лишь о ее тематике. Аннотация строится по стандартной схеме: предметная рубрика (выходные данные; область знания, к которой относится труд; тема или темы труда); поглавная структура труда (или, то же самое, «краткое изложение оглавления»); подробное, поглавное перечисление основных и дополнительных вопросов и проблем, затронутых в труде.

Аннотация включает: характеристику типа произведения, основной темы (проблемы, объекта), цели работы и ее результаты; указывает, что нового несет в себе данное произведение в сравнении с другими, родственными ему по тематике и целевому назначению (при переиздании – что отличает данное издание от предыдущего). Иногда приводятся сведения об авторе (национальная принадлежность, страна, период, к которому относится творчество автора, литературный жанр), основные проблемы и темы произведения, место и время действия описываемых событий. В аннотации указывается читательское назначение произведения печати.

#### **4. Доклад, реферат, контрольная работа.**

*Доклад* – вид самостоятельной работы, используется в учебных занятиях, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает практически мыслить. При написании доклада по заданной теме следует составить план, подобрать основные источники. Работая с источниками, следует систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. К докладу по крупной теме привлекается несколько студентов, между которыми распределяются вопросы выступления.

*Реферат* – краткое изложение в письменном виде или в форме публичного доклада содержания научного труда или трудов, обзор литературы по теме. Это самостоятельная научно-исследовательская работа студента, в которой раскрывается суть исследуемой проблемы. Изложение материала носит проблемно-тематический характер, показываются различные точки зрения, а также собственные взгляды на проблему. Содержание реферата должно быть логичным. Объем реферата, как правило, от 10 до 20 машинописных страниц. Темы реферата разрабатывает преподаватель, ведущий данную дисциплину. Перед началом работы над рефератом следует наметить план и подобрать литературу. Прежде всего, следует пользоваться литературой, рекомендованной учебной программой, а затем расширить список источников, включая и использование специальных журналов, где имеется новейшая научная информация.

Допускается включение таблиц, графиков, схем, как в основном тексте, так и в качестве приложений.

Критерии оценки реферата: соответствие теме; глубина проработки материала; правильность и полнота использования источников; владение терминологией и культурой речи; оформление реферата.

**Контрольная работа** – одна из форм проверки и оценки усвоенных знаний, получения информации о характере познавательной деятельности, уровня самостоятельности и активности студентов в учебном процессе, эффективности методов, форм и способов учебной деятельности. Отличительной чертой письменной контрольной работы является большая степень объективности по сравнению с устным опросом. Для письменных контрольных работ важно, чтобы система заданий предусматривала как выявление знаний по определенной теме (разделу), так и понимание сущности изучаемых предметов и явлений, их закономерностей, умение самостоятельно делать выводы и обобщения, творчески использовать знания и умения.

При выполнении таких контрольных работ следует использовать предложенную основную литературу и подбирать дополнительные источники. Темы контрольных работ разрабатывает преподаватель, ведущий данную дисциплину. Ответы на вопросы должны быть конкретны, логичны, соответствовать теме, содержать выводы, обобщения и показывать собственное отношение к проблеме, где это уместно.

### **Самостоятельная работа в Интернете**

Новые информационные технологии (НИТ) могут использоваться для:

- **поиска информации в сети** – использование web-браузеров, баз данных, пользование информационно-поисковыми и информационно-справочными системами, автоматизированными библиотечными системами, электронными журналами;
- **организации диалога в сети** – использование электронной почты, синхронных и отсроченных телеконференций.

## **Возможности новых информационных технологий.**

### **Формы организации учебных занятий**

1. Поиск и обработка информации
  - написание реферата-обзора
  - рецензия на сайт по теме
  - анализ существующих рефератов в сети на данную тему, их оценивание
  - написание своего варианта плана лекции или ее фрагмента
  - составление библиографического списка
  - подготовка фрагмента практического занятия
  - подготовка доклада по теме
  - подготовка дискуссии по теме
2. Диалог в сети
  - обсуждение состоявшейся или предстоящей лекции в списке рассылки группы
  - общение в синхронной телеконференции (чате) со специалистами или студентами других групп или вузов, изучающих данную тему
  - обсуждение возникающих проблем в отсроченной телеконференции
  - консультации с преподавателем и другими студентами через отсроченную телеконференцию

### **3.3 Темы для самостоятельного изучения**

1. Фундаментальные основы природы стоимости бизнеса. Кодекс этики оценщика.
2. Нерыночные виды стоимости и сфера их применения.
3. Методология определения рыночной стоимости бизнеса.
4. Информация, необходимая для определения стоимости бизнеса в АПК.
5. Права и обязанности оценщика.
6. Права и обязанности заказчика оценки.
7. Контроль за осуществлением оценочной деятельности в РФ.
8. Концепции оценки стоимости бизнеса.
9. Влияние рисков (экономических, политических) на ставку дисконта.
10. Виды и особенности активов организации АПК, подлежащих оценке.
11. Современная концепция менеджмента – управление стоимостью компании (Value-Based Management – VBM).
12. Оценка стоимости бизнеса при слиянии и разделении компаний.
13. Применение оценочных мультипликаторов.
14. Модель CAPM и бета-коэффициент риска.
15. Оценка бизнеса в процессе реструктуризации.
16. Оценка с использованием метода экономической добавленной стоимости.
17. Финансовый анализ организации АПК и его роль в оценке бизнеса.
18. Корректировка финансовой отчетности в целях оценки бизнеса.

## **4. СИСТЕМА КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

При изучении дисциплины предусматривается система контроля успеваемости, которая позволяет реализовать непрерывную и комплексную систему оценивания учебных достижений студентов.

Непрерывность означает, что текущие оценки не усредняются (как в традиционной технологии), а непрерывно складываются на протяжении семестра при изучении каждого раздела дисциплины.

Комплексность означает учет всех форм учебной и творческой работы студента в течение семестра.

Контроль успеваемости направлен на повышение ритмичности и эффективности самостоятельной работы студентов. Он основывается на широком использовании элементов интерактивных занятий (таких как подготовка докладов и выступлений для участия в семинарах-диспутах, научных дискуссиях и т.п.) и заинтересованности каждого студента в получении более высокой оценки знаний по дисциплине.

### **4.1 Устный опрос**

Устный опрос проводится в учебной аудитории в форме групповой беседы преподавателя с обучающимися после самостоятельного изучения студентами соответствующих тем с целью выяснения объема знаний студентов по изученному материалу. Вопросы для подготовки к устному опросу выдает преподаватель.

### **Раздел 1. Основные характеристики рынка труда**

#### **Тема 1: Предмет экономики труда**

1. Почему трудом признается общественно признаваемая деятельность людей?
2. В чем отличие физического труда и интеллектуального?
3. Какие составляющие имеет труд?
4. Почему уравнилельное распределение создающих благ является тормозом экономического развития общества?
5. Почему труд необходим для развития человека и общества?
6. Какие основные трудовые концепции вы знаете?
7. В чем заключаются основные характеристики человека труда, соответствующего «новой экономике» и создающего её?
8. Как действует рыночный механизм спроса и предложения на рынке труда?
9. Что представляет собой законодательная и нормативная база рынка труда?
10. Какие основные теории рынка труда вам знакомы?

11. В чем принципиальное отличие американской модели рынка труда от японской?
12. В чем особенности российского рынка труда?
13. Действующая нормативно-правовая база рынка труда.

### **Тема 3: Организация и нормирование труда на предприятиях АПК**

1. Приёмы и методы сбора, анализа и обработки данных, необходимые для организации и нормирования труда на предприятиях АПК.
2. Какие факторы производственной среды формируют условия труда в АПК?
3. На сколько категорий разделяется понятие «тяжести труда» в соответствии с медико-физиологической классификацией?
4. Что такое производственный травматизм и каковы его масштабы?
5. Каков ориентировочно процент работающих во вредных и опасных условиях при добыче полезных ископаемых, строительстве и других отраслях?
6. Как измеряется производительность труда на уровне предприятия АПК?
7. Как связаны трудоемкость продукции и производительность труда?
8. Назовите основные факторы роста производительности труда в АПК.
9. Что такое нормирование труда и какие цели оно преследует на предприятиях АПК?
10. Какие принципы нормирования труда вам известны?
11. Назовите основные виды норм труда.
12. Какие методы нормирования труда вам известны в АПК?
13. Отражаются ли вопросы нормирования труда в договорах между работодателями и наемными работниками?
14. Что представляет собой микроэлементное нормирование труда и насколько оно распространено?
15. Что вам известно о зарубежном опыте нормирования труда?

## **Раздел 2. Государственное регулирование отношений в сфере труда**

### **Тема 1. Основы политики доходов и заработной платы**

1. Что такое «уровень жизни» в узком и широком понимании?
2. На какие основные группы делятся показатели оценки уровня жизни?
3. Какие основные виды доходов получает население? Как распределяется население по статусу? Связан ли размер доходов со статусом?
4. Что такое стоимость жизни?
5. Какие потребительские корзины вам знакомы?
6. Назовите основные градации «уровня жизни».
7. Что такое «потребительский бюджет» и какие бюджеты вы знаете?
8. О чем говорит закон Энгеля, как он подтверждается на примере структуры потребления развитых и развивающихся стран, а также внутри каждой страны для населения, относящегося к разным социально-экономическим категориям?
9. На что указывает в распределении доходов кривая Лоренца?

10. Какое значение может принимать коэффициент Джини при оценке неравенства доходов? Чему он примерно равен в развитых и развивающихся странах?
11. Как неравенство в доходах определяют с помощью децильного коэффициента? Чему он примерно равен в развитых и развивающихся странах?
12. Назовите основные причины неравенства в доходах.
13. Какое значение «проблема бедности» имеет для России?
14. Какие приёмы и методы сбора, анализа и обработки данных, необходимые для решения профессиональных задач в сфере политики доходов Вам известны?
15. Какие типовые методики для расчета заработной платы Вы знаете?

## **Тема 2. Занятость населения в целом и в агропромышленном комплексе**

1. Охарактеризуйте принципы занятости.
2. Что такое полная занятость?
3. В чем особенности первичного и вторичного рынка труда? Какой рынок должен быть преобладающим в эффективной социально-экономической системе?
4. Что такое безработица?
5. Какие теории безработицы вам знакомы?
6. Какие виды безработицы вы знаете? Дайте им характеристику.
7. Какая безработица из двух структурная или фрикционная, является более длительной?
8. Что такое скрытая безработица?
9. В чем выражается государственная поддержка безработных?
10. Какие основные направления борьбы с безработицей вы знаете?
11. Какие модели социальной защиты населения в Евросоюзе вы знаете?
12. В чем отличие англосаксонской модели от германской?
13. К какой модели тяготеет российская модель соцзащиты?
14. Какие основные задачи решает государственная служба занятости в РФ?
15. Какие приёмы и методы сбора, анализа и обработки данных, необходимые для решения профессиональных задач в сфере занятости населения Вам известны?
16. Какая нормативно-правовая база для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в сфере занятости населения Вам известна?

### **4.2 Реферат**

Написание реферата является важным элементом самостоятельной работы студентов в целях приобретения ими необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и



точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т.п. С помощью рефератов студенты глубже постигают наиболее сложные проблемы курса, учатся лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Структура реферата:

- Титульный лист.
- Содержание.
- Введение (дается постановка вопроса, объясняется выбор темы, ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи реферата, дается характеристика используемой литературы).
- Основная часть (состоит из глав и подглав, которые раскрывают отдельную проблему или одну из ее сторон и логически являются продолжением друг друга).
- Заключение и выводы (подводятся итоги и даются обобщенные основные выводы по теме реферата, делаются рекомендации).
- Список литературы.

В списке литературы должно быть не менее 5 различных источников.

Студенты представляют рефераты на контактных занятиях в виде выступления продолжительностью 5-7 минут и ответов на вопросы слушателей.

## **Примерные темы рефератов**

### **Раздел 1. Основные характеристики рынка труда**

1. Особенности функционирования рынков труда стран с развитой и развивающейся экономикой.
2. Проблемы рынка труда России.
3. Сравнение рынков труда двух стран (например, Китая и Индии, Бразилии и Мексики, России и Чехии).
4. Структура издержек предприятий АПК на труд и факторы ее изменения.
5. Отраслевые различия в заработной плате: позитивный и нормативный анализ.
6. Текучесть кадров и методы ее регулирования в АПК.
7. Внутрифирменная мобильность : формы, детерминанты, способы регулирования.
8. Внутрифирменные показатели экономики труда в АПК.
9. Продолжительность рабочего времени: динамика и основные детерминанты.
10. Система повышения квалификации на российских предприятиях: факторы инвестиций в специфический человеческий капитал.
11. Методы сбора, анализа и обработки данных, необходимые для решения профессиональных задач на рынке труда в АПК.

## **Раздел 2. Государственное регулирование отношений в сфере труда**

1. Задержки заработной платы на российских предприятиях: причины и способы устранения.
2. Занятость молодежи (женщин, пенсионеров): масштабы и основные детерминанты.
3. Миграционные процессы в России и их регулирование.
4. Повышение возраста выхода на пенсию: оценка необходимости и возможных социально-экономических последствий.
5. Роль профсоюзов в российской экономике.
6. Дифференциация доходов в России и способы ее снижения.
7. Стоит ли повышать пособия по безработице: за и против.
8. Источники и последствия гендерной сегрегации на российском рынке труда.
9. Оценка эффективности активных программ, реализуемых в рамках политики занятости.
10. Безработица и способы стимулирования спроса на труд и повышения конкурентоспособности незанятого населения.
11. Типовые методики и действующая нормативно-правовая база для расчета экономических и социально-экономических показателей в АПК, характеризующих государственное регулирование отношений в сфере труда.

### **4.3 Тест**

Тесты по дисциплине содержат основные вопросы по всем темам, включенным в рабочую программу дисциплины.

Студенту при тестировании предоставляется тестовое задание с вопросами. На каждый из них даны варианты ответа, один из которых правильный. Студенту необходимо выбрать правильный ответ из предложенных ему вариантов ответов.

Для выполнения теста отводится два академических часа.

По данной дисциплине для сдачи тестирования необходимо получить правильных ответов не менее 61%.

Оценка «отлично» ставится, когда студент правильно ответил на 14-15 вопросов;

Оценка «хорошо» ставится, когда студент правильно ответил на 12-13 вопросов;

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда студент правильно ответил на 9-11 вопросов теста;

Оценка «неудовлетворительно» ставится, когда у студента правильных ответов 8 и менее.

## Примерные тестовые задания

### Раздел. 1. Основные характеристики рынка труда

1. Особенности труда, как объекта изучения и исследования состоят в том, что:
  - а) труд - это целесообразная деятельность людей; по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективно и рационально организована;
  - б) труд является одним из основных условий жизнедеятельности как отдельного индивида, так и общества в целом;
  - в) в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений;
  - г) всеответыверны;
  - д) вернооответанет.
2. Объектом изучения экономики труда является:
  - а) труд;
  - б) средстватруда;
  - в) предметытруда;
  - г) верны ответы б) и в);
  - д) вернооответанет.
3. Предметом изучения экономики труда являются:
  - а) трудовыеотношения;
  - б) социально-экономическиеоотношения;
  - в) технические, организационные и кадровые факторы;
  - г) верны ответы б) и а);
  - д) вернооответанет.
4. Предметом изучения экономики труда на макроуровне является:
  - а) исследование и решение проблем занятости рынков труда социальной реабилитации и защиты работников на территориальном уровне;
  - б) разработка показателей развития национальной экономики, формирование и развитие экономико-правового регулирования трудовых отношений в обществе;
  - в) изучение, развитие и использование трудового и творческого потенциала работника, повышение эффективности и доходности труда на основе применения рациональных форм организации, нормирования и стимулирования персонала;
  - г) всеответыверны;
  - д) вернооответанет.
5. Предметом изучения экономики труда на микроуровне является:
  - а) исследование и решение проблем занятости рынков труда социальной реабилитации и защиты работников на территориальном уровне;
  - б) разработка показателей развития национальной экономики, формирование и развитие экономико-правового регулирования трудовых отношений в обществе;
  - в) изучение, развитие и использование трудового и творческого потенциала работника, повышение эффективности и доходности труда на основе

применения рациональных форм организации, нормирования и стимулирования персонала;

г) всеответыверны;

д) вернооответанет.

6. Цельюэкономикитрудаявляется:

а) исследование научных основ в области управления человеческими ресурсами;

б) изучение теоретических и методологических положений при создании социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики;

в) исследование научных, теоретических, методологических положений и практического опыта формирования и рационального использования трудового потенциала каждого человека;

г) применение практического опыта для формирования и рационального использования трудовых ресурсов;

д) вернооответанет.

7. Задачамиэкономикитрудаявляются:

а) рассмотрение сущности механизмов экономических процессов в сфере труда;

б) изучение факторов и резервов эффективности занятости, повышения производительности труда;

в) изучение факторов и резервов формирования и рационального использования трудового потенциала;

г) выявление взаимосвязи социально-трудового обеспечения с экономическими отношениями и процессами в национальной экономике;

д) всеответыверны.

8. Наука о труде, которая изучает труд как общественное явление с точки зрения воздействия трудовой деятельности на общественную жизнь человека, с одной стороны, и воздействие общественных отношений на работу – с другой, называется:

а) экономическаятеориятруда;

б) социологиятруда;

в) психологиятруда;

г) физиологиятруда;

д) организациятруда.

9. Наука о труде, предметом изучения которой является приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, обеспечивающую достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий этой деятельности, называется:

а) управлениеперсоналом;

б) экономическаятеориятруда;

в) организациятруда;

г) физиологиятруда;

д) социологиятруда.

10. Наука о труде, которая исследует закономерности протекания физиологических процессов при трудовой деятельности, изучает влияние

труда на функции нервной, мышечной, сердечно-сосудистой систем организма и обратное влияние этих систем на протекание и результативность труда, называется:

- а) управление персоналом;
- б) экономическая теория труда;
- в) организация труда;
- г) физиология труда;
- д) социология труда.

## **Раздел. 2. Государственное регулирование отношений в сфере труда**

1. Трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве, - это:

- а) трудовые ресурсы;
- б) рабочая сила;
- в) экономически активное население;
- г) экономически неактивное население;
- д) человеческий фактор.

2. Совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует, когда производит какие-либо материальные блага - это:

- а) трудовые ресурсы;
- б) рабочая сила;
- в) экономически активное население;
- г) экономически неактивное население;
- д) человеческий фактор.

3. Часть населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, включающая как занятое, так и не занятое в общественном производстве население, называется:

- а) трудовые ресурсы;
- б) рабочая сила;
- в) экономически активное население;
- г) экономически неактивное население;
- д) человеческий фактор.

4. Часть населения, которая не входит в состав рабочей силы и включает в себя лиц, обучающихся в дневных учебных заведениях; неработающих пенсионеров и инвалидов; а также лиц, которым нет необходимости работать, называется:

- а) трудовые ресурсы;
- б) рабочая сила;

- в) экономически активное население;
- г) экономически неактивное население;
- д) человеческий фактор.

5. Значение численности трудовых ресурсов, которое может быть достигнуто вовлечением в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов, называется:

- а) трудовой потенциал;
- б) рабочая сила;
- в) экономически активное население;
- г) экономически неактивное население;
- д) человеческий фактор.

6. Население, как производитель материальных благ на основе совокупности качеств, определяющих его трудоспособность: способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы, называется:

- а) трудовой потенциал;
- б) рабочая сила;
- в) экономически активное население;
- г) экономически неактивное население;
- д) человеческий фактор.

7. Естественное воспроизводство населения, приобретение способности к труду посредством системы образования, восстановление и развитие способностей к труду относятся к:

- а) фазе формирования трудовых ресурсов;
- б) фазе распределения трудовых ресурсов;
- в) фазе использования трудовых ресурсов;
- г) фазе движения трудовых ресурсов;
- д) фазе изучения трудовых ресурсов.

8. Обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей доход, относится к:

- а) фазе формирования трудовых ресурсов;
- б) фазе распределения трудовых ресурсов;
- в) фазе использования трудовых ресурсов;
- г) фазе движения трудовых ресурсов;
- д) фазе изучения трудовых ресурсов.

9. Показатель, характеризующий использование трудовых ресурсов общества, который рассчитывается, как разность численности трудовых ресурсов на конец и начало календарного периода, называется:

- а) абсолютный прирост трудовых ресурсов;
- б) темп роста трудовых ресурсов;
- в) темп прироста трудовых ресурсов;
- г) фонд ресурсов труда;
- д) верного ответанет.

10. Показатель, характеризующий использование трудовых ресурсов общества, который рассчитывается, как отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце периода к их величине в начале периода, называется:

- а) абсолютный прирост трудовых ресурсов;
- б) темп роста трудовых ресурсов;
- в) темп прироста трудовых ресурсов;
- г) фонд ресурсов труда;
- д) верного ответа нет.

### **Примерные задания итогового теста**

1. Система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы или ее куплей и продажей, сформированная на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы, называется:

- а) занятость населения;
- б) рынок труда;
- в) безработица;
- г) регулирование рынка труда;
- д) верного ответа нет.

2. Создание государством условий для обеспечения права на труд, защиту от безработицы, помощь в трудоустройстве и материальную поддержку при безработице, согласно действующей нормативно-правовой базе, - это:

- а) Принцип занятости;
- б) безработица;
- в) рынок труда;
- г) регулирование рынка труда;
- д) регулирование занятости.

3. Вид занятости, которая должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человеку условия труда, определенные на основе использования основных приёмов и методов сбора, анализа и обработки данных, необходимых для решения профессиональных задач, называется:

- а) продуктивной занятостью;
- б) полной занятостью;
- в) эффективной занятостью;
- г) рациональной занятостью;
- д) верны ответы а) и в).

4. Рынок труда, ориентированный на законченную профподготовку, мобильность рабочей силы между предприятиями в силу наличия у работников профессий, которые могут использоваться разными фирмами, называется:

- а) внутренний рынок;

- б) внешний рынок;
- в) профессиональный рынок;
- г) сегментированный рынок;
- д) верны ответы б) и в).

5. Безработица, которая выражается в нежелании работника выполнять определенную работу за определенную заработную плату, называется:

- а) фрикционной безработицей;
- б) структурной безработицей;
- в) добровольной безработицей;
- г) циклической безработицей;
- д) вынужденной безработицей.

6. Совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности, это:

- а) занятость населения;
- б) рынок труда;
- в) безработица;
- г) регулирование рынка труда;
- д) верного ответа нет.

7. Обеспечение свободы в труде и занятости, запрещение принудительного, обязательного труда - это:

- а) принцип занятости;
- б) безработица;
- в) рынок труда;
- г) регулирование рынка труда;
- д) регулирование занятости.

8. Вид занятости, характеризующий состояние наибольшей вовлеченности трудоспособного населения в общественно полезную деятельность, называется:

- а) продуктивной занятостью;
- б) полной занятостью;
- в) эффективной занятостью;
- г) рациональной занятостью;
- д) верны ответы а) и в).

9. Рынок труда, ориентированный на подготовку работников по профессиям, специфическим для данной фирмы, ограничение профессиональной мобильности и текучести кадров, создание профсоюзных организаций внутри компаний, называется:

- а) внутренний рынок;
- б) внешний рынок;
- в) профессиональный рынок;
- г) сегментированный рынок;



д) верны ответы б) и в).

10. Безработица, связанная с текучестью кадров, причем данный вид безработицы не только неизбежен, но и желателен, называется:

- а) фрикционной безработицей;
- б) структурной безработицей;
- в) добровольной безработицей;
- г) циклической безработицей;
- д) вынужденной безработицей.

11. Особенности труда, как объекта изучения и исследования состоят в том, что:

- а) труд - это целесообразная деятельность людей; по созданию благ и услуг, которая должна быть эффективно и рационально организована;
- б) труд является одним из основных условий жизнедеятельности как отдельного индивида, так и общества в целом;
- в) в процессе труда формируется система социально-трудовых отношений;
- г) все ответы верны;
- д) верного ответа нет.

12. Объектом изучения экономики труда является:

- а) труд;
- б) средства труда;
- в) предметы труда;
- г) верны ответы б) и в);
- д) верного ответа нет.

13. Предметом изучения экономики труда являются:

- а) трудовые отношения;
- б) социально-экономические отношения;
- в) технические, организационные и кадровые факторы;
- г) верны ответы б) и а);
- д) верного ответа нет.

14. Соотнесите виды занятости с их характеристиками

Вид занятости	Характеристика занятости
1. Полная занятость	а) Состояние наибольшей вовлеченности трудоспособного населения в общественно-полезную деятельность
2. Эффективная занятость	б) занятость характеризует такое состояние, при котором обеспечены работой все нуждающиеся в ней и желающие работать

	в) занятость, которая отражает количественную сбалансированность между спросом и предложением рабочей силы
	г) занятость должна приносить трудящимся доход, обеспечивающий достойные человека условия жизни
	д) занятость, которая отражает качественную сбалансированность между спросом и предложением рабочей силы

15. Решите задачу:

Среднесписочная численность в СПК «Дружба» Починковского района в отчетном году составила 120 человек. Объем товарной продукции – 38 280 тыс. руб. В плановом году производительность труда повысится на 8%. Вычислить численность персонала в СПК «Дружба» в плановом году.

## ГЛОССАРИЙ

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

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

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

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

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

Биржа труда (служба занятости) (employment agency; employment exchange; employment service; employment office; job centre; labour exchange; labour office; local labour exchange office; local job centre) - организация, осуществляющая посреднические функции между отдельными работниками и предпринимателями, связанные с поиском работы (работников). В большинстве стран являются государственными. Кроме того, они оказывают консультационные услуги, регистрируют безработных.

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

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

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

Внешний рынок труда (external labour market) - 1. Часть рынка труда, находящаяся за пределами рынка труда предприятия. Это значение термина характерно для микроэкономического подхода. 2. Все сегменты рынка труда, за исключением внутреннего рынка труда. Это значение термина характерно для макроэкономического подхода. 3. В рамках ряда дуалистических теорий сегментации рынка труда данное понятие является синонимом вторичного рынка труда.

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

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

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

Государственный фонд занятости (state employment fund) - фонд, материально обеспечивающий реализацию политики занятости. Он осуществляет выплаты пособий по безработице; оплачивает больничные листы безработным; компенсирует их материальные затраты в связи с переездом в другую местность по направлению службы занятости; выплачивает стипендии при направлении безработных на профессиональную подготовку и переподготовку.

Дисциплина труда (working discipline) - важная составляющая трудового поведения работников, отражающая, однако, не все его стороны. Данное понятие имеет различное значение в разных видах деятельности. В производствах с фондоемким и технологически единым производственным циклом соблюдение технологической дисциплины (которая обеспечивает саму возможность осуществления производственного процесса) является основным условием качественной работы. На предприятиях, где работники достаточно независимы друг от друга, дисциплина определяет прежде всего внешние, относительно независимые от результатов характеристики трудовой деятельности.

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

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

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

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

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

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

Индекс соответствия условий труда (index of working conditions' acceptability) - рассчитывается по следующей формуле:

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

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

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

Квалифицированный труд (сложный труд) (skilled work; specialist work) - труд, требующий специальной, формально удостоверяемой подготовки (наличия определенного уровня образования).

Степень сложности труда (уровень необходимой квалификации) определяется характером выполняемых трудовых функций и может быть количественно определена числом лет подготовки, необходимой для успешного выполнения данной работы.

Коллективная оплата труда (коллективная заработная плата) (group wage system) - оплата труда, при которой работодатель определяет размеры вознаграждения группы (коллектива) работников, а определение доли каждого из них в общем объеме заработка производится полностью или частично самими работниками на основе заранее разработанных методик. Использование данного механизма в принципе ослабляет конфронтацию сторон трудовых отношений, однако может вызвать напряженность между самими работниками.

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

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

Кривая Лоренца (Logenz curve) - имеющая, прежде всего, иллюстративное значение линия, показывающая распределение суммарных доходов между их получателями. Ее построение заключается в соотнесении определенного процента семейных хозяйств (Я) с долей совокупных доходов СО, которую они получают. На представленном графике жирная линия распределения доходов показывает, что на первую половину семейных хозяйств приходится малая часть получаемых доходов, в то время как включение в рассмотрение нескольких последних процентов семейных хозяйств увеличивает общий размер доходов семей весьма существенно. Гипотетическому равномерному распределению доходов между семейными хозяйствами соответствует прямая возрастающая линия. Чем больше отклонение реальной линии распределения доходов от гипотетической равномерной, тем больше неравенство доходов. Для количественной оценки неравенства в распределении доходов используют коэффициент Джини, характеризующий неравенство доходов через величину площади между линиями реального и гипотетического распределения доходов.

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

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

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

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

Международная организация по миграции (MOM) (International organization for migration) - международная межправительственная организация, созданная в 1951 г. в Женеве. Ее основные функции: обеспечение упорядоченной миграции, превращение миграции в фактор экономического развития, организованное переселение беженцев и

перемещенных лиц, обмен опытом в данной сфере, координация действий различных органов. Оформляет документацию для беженцев в странах первого убежища и переселяет их в третьи страны, оказывает им медицинскую помощь, осуществляет их языковую подготовку, дает им консультации, помогает в поисках жилья и оказывает финансовое содействие. Бюджет МОМ формируется за счет взносов стран-участниц по специальным нормативам.

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

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

Миграционный поток (migration flow) - совокупное число мигрантов, имеющих общие районы прибытия и выбытия в течение данного отрезка времени. Показывает направление миграции. Различают прямые и обратные миграционные потоки; доминирующий и противоположный миграционный поток. Разница между последними представляет собой чистый поток, а сумма - обмен населения.

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

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

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

Наемный работник (employee) - согласно российскому законодательству к ним относятся лица, заключившие письменный трудовой договор (контракт) либо фактически приступившие к работе по устному соглашению с руководителем (уполномоченным работником предприятия) об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату деньгами (натурой). Избранные, назначенные (утвержденные) на руководящую должность работники, включая директоров,

управляющих предприятий, служителей религиозных культов, также считаются наемными работниками. В составе наемных работников помимо гражданского населения выделяется такая категория, как военнослужащие.

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

Пенсия (pension) - осуществляемая на регулярной основе выплата денежных средств, как правило, без учета текущей трудовой деятельности. Основной функцией пенсии является полная или частичная компенсация потерянных доходов. Примерами являются пенсия по возрасту, пенсия по выслуге лет, пенсия по случаю потери кормильца, пенсия по инвалидности. Все эти пенсии (за исключением пенсии инвалидам с детства) так или иначе связаны с прошлой трудовой деятельностью. Для современных подходов характерна утрата исключительной ориентации на трудовой характер пенсий и переход к их рассмотрению как финансово-кредитных взаимоотношений с соответствующими пенсионными фондами (в первую очередь это относится к негосударственным пенсионным фондам).

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Свободный рынок труда (рынок случайных работ; рынок поденного труда) (free labour market; casual labour market) - подсистема рынка труда, в основе которой лежит установление соответствия между спросом на труд и его предложением на основе кратковременного взаимодействия работников и работодателей и чрезвычайно коротким периодом трудовых контрактов. Типичным примером является рынок поденного труда. Для свободного рынка труда характерны следующие особенности: низкая квалификация работников, их малая фондовооруженность; отсутствие гарантий занятости; частые изменения выполняемых работниками трудовых функций; неопределенность условий труда, его интенсивности и режимов работы; нестабильность доходов, высокая мобильность рабочей силы. Свободный рынок труда выступает, таким образом, как максимально гибкий без каких-либо институтов.

Сдельная заработная плата (сдельная оплата труда) (piece work payment) - заработная плата, зависящая от объема продукции, произведенной данным работником (или их группой). В своем классическом виде предполагает установление работодателем нормальной продолжительности рабочего времени. При этом контроль за интенсивностью труда может осуществляться как работником, так и работодателем. Величина заработка рассчитывается как произведение прямой сдельной расценки (т.е. оплаты единицы произведенной продукции) на объем выпущенной продукции. При изготовлении нескольких видов продукции (выполнении ряда работ) сдельный заработок определяется суммированием заработка, исчисленного по каждому виду продукции (работ). Все вышесказанное относится к индивидуальному среднему заработку. В отличие от этого сдельный заработок члена бригады определяется с учетом отработанного членом бригады времени.

Сегментация рынка труда (labour market segmentation; segmentation of the labour market) - 1. Существование в пределах рынка труда отдельных подсистем с различными механизмами установления соответствия между спросом на труд и его предложением. Следствием этого является различие характеристик рабочей силы в разных подсистемах и трудности ее перемещения между ними. Различные теории сегментации выделяют два

(дуалистическая теория сегментации рынка труда), три (триалистическая теория сегментации рынка труда), четыре (тетралистическая теория сегментации рынка труда), пять сегментов (пенталистическая теория сегментации рынка труда). Теории сегментации тестируются на основе анализа дифференциации заработной платы, процессов мобильности рабочей силы и других характеристик занятости. 2. Процесс разделения рынка труда на описанные выше подсистемы под влиянием процесса социально-экономического развития и, в частности, формирования рыночной экономики и становления рынка труда.

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

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

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

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

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

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

Управление персоналом (personnel management) - система целенаправленного воздействия на персонал предприятия с целью его максимально полного соответствия интересам фирмы. Включает различные составляющие: привлечение и отбор работников, их высвобождение, организацию труда, функционирование системы трудового вознаграждения, продвижение и перемещение работников, повышение квалификации работников, реализацию социальной политики. Функции управления персоналом реализуются в той или иной мере всеми службами предприятия; при этом часть этих функций может быть передана службе управления персоналом. Результативность системы управления персоналом оценивается преимущественно посредством анализа издержек на труд, оцениваемым на протяжении периода, включающего периоды различной динамики объема производства.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Учебное издание

Галина Васильевна Чулкова  
Елена Викторовна Трофименкова

**Экономика труда**

Методические рекомендации  
по организации самостоятельной работы студентов

Библиотечно-издательский комплекс

ФГБОУ ВО Смоленская ГСХА  
214000, Смоленск, ул. Б.Советская, 10/2