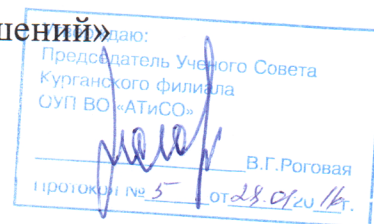


Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования

«Академия труда и социальных отношений»
Курганский филиал

Кафедра Экономики и управления



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Рынок труда

Направление подготовки : 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль: «Управление персоналом»

Форма обучения: очная

Цикл дисциплин: Б1.Б.24

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2/72

Вид учебной работы	Часы	2курс							
		Семестр							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	54			54					
Лекции	18			18					
Лабораторные работы									
Практические занятия:	36			36					
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)									
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	24%			24%					
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	18			18					
Курсовая работа: (КР)									
Курсовой проект: (КП)									
Контрольная работа									
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):	зачет			зачет					
Общая трудоемкость дисциплины	72/2			72/2					

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 20 15 / 20 16 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }
связи с примечанием 9110С по
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 20 16 / 20 17 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекоменду-
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20 ___ / 20 ___ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий кафедрой

/ _____ /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению; 38.03.03 «Управление персоналом»
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал:

Карпова М.В. /Карпова М.В./

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 6 «14» февраля 20 16 г.

Заведующий кафедрой

Дудник А.В. /Дудник А.В. /

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Данная учебная дисциплина относится к базовой части блока Б1 (Б1.Б.24).

Для успешного освоения учебного курса «Рынок труда» студенту необходимо обладать компетенциями, формируемыми предшествующим изучением следующих курсов: «Микроэкономика»; «Макроэкономика», «Основы социального государства»; «Право»; «Региональная экономика»; «Социология»; «Статистика»; « Экономика труда»; «Социология труда».

Дисциплина «Рынок труда » является предшествующей для дисциплин: «Кадровая политика и социальное развитие организации»; « Аудит и контроллинг персонала»; «Анализ и моделирование трудовых показателей»; « Экономическая политика».

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Рынок труда» должны служить основой для изучения дисциплин специализации.

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель: формирование у студентов представлений об особенностях функционирования рынка труда на макро - и микроуровнях, механизмов его институционального и саморегулирования, определяющих масштабы спроса и предложения труда, динамику заработной платы. Уровень занятости и безработицы трудоспособного населения.

Задачи дисциплины:

1. Усвоение современных теоретических представлений о рынке труда и занятости населения, факторах и условиях, обеспечивающих их формирование и эффективное функционирование.

2. Овладение основами методологии и методики анализа динамики рынка труда и занятости населения.

3. Приобретение навыков практической работы в области анализа процессов, протекающих в рамках рынков труда различных уровней.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОПК-3, ОПК-4, ПК-2, ПК-3, ПК-4, ПК-16, ПК-19, ПК-29, ПК-31

Знать:

- закономерности функционирования рынка труда, его структуру, инфраструктуру;

- модели рынка труда;

- особенности региональных и внутрифирменных рынков труда;

Уметь:

- ориентироваться в происходящих процессах на мировом рынке труда,
- ориентировать в системе законодательства и нормативно- правовых актах, регулирующих рынок труда,

- рассчитывать и анализировать показатели, характеризующие состояние рынка труда, занятости и безработицы.

Владеть:

- навыками самостоятельного поиска, сбора и анализа данных, необходимых для проведения экономических расчетов, характеризующих состояние рынка труда, занятости, безработицы,

- современной методикой определения спроса организации в рабочей силе.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Индекс компетенции (ОПК, ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
------------------------------	---

ОПК-3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержание основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ и др.) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы; - применять конвенции и рекомендации МОТ. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основными документами, регламентирующими деятельность наемного работника и работодателя (регулирование социально-трудовых отношений)
ОПК-4	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работу с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать информацию в работе с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.) <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с внешними организациями (Пенсионным фондом РФ, Фондом социального страхования, Фондом обязательного медицинского страхования РФ, Государственной инспекцией труда, кадровыми агентствами, службами занятости населения и пр.)
ПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы маркетинга персонала; - основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - исследовать рынок рабочей силы. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами исследования рынка труда; - инструментами привлечения персонала (реклама вакансий).
ПК-3	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными методами найма персонала.
ПК-4	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы профориентации персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять системы профориентации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - механизмом управления профориентации.

ПК-16	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводить анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала.
ПК-19	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рынок образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - владеет навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области работы с персоналом.
ПК-29	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современные технологии социальной работы с персоналом. программы социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять современные технологии социальной работы с персоналом. разрабатывать и реализовать планы (программы) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом. способностью и готовностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
ПК-31	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы и инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инструментами прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции									Общее количество компетенций
			Общепрофессиональные, Профессиональные									
			ОПК-3	ОПК-4	ПК-2	ПК-3	ПК-4	ПК-16	ПК-19	ПК-29	ПК-31	
Т1	Основы теории рынка труда.	22	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,6
Т2	Демографическая основа рынка труда	19	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,5
Т3	Занятость населения и безработица	20	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,6
Т4	Внутрифирменный рынок труда	6	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,2
Т5	Анализ и моделирование рынка труда	5	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,1
Итого:		72	+	+	+	+	+	+	+	+	+	2

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
Т1	Основы теории рынка труда.	6	12	6
Т2	Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	4	8	4
Т3	Занятость населения и безработица	4	8	4
Т4	Внутрифирменный рынок труда	2	4	2
Т5	Анализ и моделирование рынка труда	2	4	2
Итого:		18	36	18

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1 Основы теории рынка труда

1. Понятие рынка труда, его элементы и функции
2. Спрос и предложение на рынке труда
3. Модели рынков труда

4. Рынок труда предприятия (организации)

Тема 2 Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда

1. Численность и структура населения, тенденции их изменения
2. Воспроизводство и качество населения
3. Миграция населения

Тема 3 Занятость населения и безработица

1. Занятость населения: понятие и виды
2. Понятие безработицы и ее последствия
3. Государственная политика занятости
4. Служба занятости населения: структура и направления деятельности

Тема 4 Внутрифирменный рынок труда

1. Рынок труда предприятия (организации)
2. Сущность управления занятостью организации

Тема 5 Анализ и моделирование рынка труда в России

1. Анализ и оценка состояния рынка труда
2. Моделирование и прогнозирование рынка труда

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1 Основы теории рынка труда

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест.

Тема 2 Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Решение задач
3. Тест.

Тема 3 Занятость населения и безработица

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Решение задач
3. Тест.

Тема 4 Внутрифирменный рынок труда

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест.

Тема 5 Анализ и моделирование рынка труда в России

1. Вопросы для обсуждения (доклад)
2. Тест.

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудовое количество, часы/з.е.	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Т 1 Основы теории рынка труда.	6/0,17	Опорный конспект глав учебника
		С1.Т2 Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда		
		С1.Т3 Занятость населения и безработица		
		С1.Т4 Внутрифирменный рынок труда		
		С1.Т5 Анализ и моделирование рынка труда в России		
С2	Написание рефератов для углубленного изучения лекционного курса	С2.Т1 Основы теории рынка труда.	4/0,11	Выполнение и защита рефератов
		С2.Т2 Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда		
		С2.Т3 Занятость населения и безработица		
		С2.Т4 Внутрифирменный рынок труда		
		С2.Т5 Анализ и моделирование рынка труда в России		
С3	Подготовка к практическим занятиям, семинарам, текущий и рубежный контроль	С3.Т1 Основы теории рынка труда.	4/0,11	Выполнение практических заданий, выступление в ходе семинарских занятий, тестирование, контрольная работа.
		С3.Т2 Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда		
		С3.Т3 Занятость населения и безработица		
		С3.Т4 Внутрифирменный рынок труда		
		С3.Т5 Анализ и моделирование рынка труда в России		
С4	Выполнение домашних, расчетных работ	С4.Т1 Основы теории рынка труда.	4/0,11	Выполнение письменных домашних заданий, расчетных работ.
		С4.Т2 Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда		
		С4.Т3 Занятость населения и безработица		
		С4.Т4 Внутрифирменный рынок труда		
		С4.Т5 Анализ и моделирование рынка труда в России		
С5	Подготовка к	С5.Т1 Основы теории рынка	9/0,25	Контрольный

промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)	трудо.	тест экзамен
	С5.Т2 Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	
	С5.Т3 Занятость населения и безработица	
	С5.Т4 Внутрифирменный рынок труда	
	С5.Т5 Анализ и моделирование рынка труда в России	
	Итого:	18/0,5

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

Система балльно - рейтинговой оценки знаний является основным инструментом оценки работы студента в процессе учебной и научной деятельности. Основной целью балльно - рейтинговой системы (БРС) является определение уровня качества и успешности освоения студентом учебной дисциплины. БРС является одним из основных элементов управления учебным процессом и предназначена для регулярного оценивания качества его результатов. Она позволяет реализовывать механизмы обеспечения качества и оценку результатов обучения, активизировать учебную и внеучебную работу студентов.

7.1.1 Балльно-рейтинговая система оценки работы студентов

Наименование		Содержание								
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы	Распределение баллов за 3 семестр								
		Вид УР:	Посещение лекций	Работа на практических занятиях	Наименование оценочного средства				НИРС	Промежуточная аттестация (Зачет)
					Реферат	Доклад	Тест (рубежный контроль 1)	Контрольная работа (Рубежный контроль 2)		
Балльная оценка:	1 балл	1 балл	5 баллов	4 балла	7 баллов	7баллов	20	30		
Примечание:	За прослушанную 2-х часовую лекцию. Максимум 18 баллов	За 2-часовое практическое занятие (в зависимости от активности) Максимум 9 баллов	Минимум 3 балла Максимум 5 баллов	Минимум 2 балла Максимум 4 балла	Минимум 4 балла Максимум 7 баллов	Минимум 3 балла Максимум 7 баллов	Максимум 20 баллов	Минимум 15 балла Максимум 30 баллов		
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	<i>51-74 –удовлетворительно;</i> <i>75-87 – хорошо;</i> <i>88-100 – отлично.</i>								
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения	Для допуска к промежуточной аттестации (зачет) студент должен набрать по итогам текущего контроля не менее 50								

	<p>автоматического зачета по дисциплине, возможность получения бонусных баллов</p>	<p>баллов и должен выполнить все практические работы.</p> <p>Для получения зачета «автоматически» студенту необходимо набрать за семестр следующее минимальное количество баллов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 68 для получения «автоматически» зачета в семестре. <p>По согласованию с преподавателем студенту, набравшему минимум 68 баллов, могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ и выставлена за зачет «автоматически» зачтено.</p>
4	<p>Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра</p>	<p>В случае если к промежуточной аттестации набрана сумма менее 50 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий до проведения зачета. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических занятий.</p> <p>Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение и защита отчетов по пропущенным практическим занятиям; - выполнение и защита пропущенных практических занятий (при невозможности дополнительного проведения практического занятия преподаватель устанавливает форму дополнительного задания по тематике пропущенного практического занятия для самостоятельного выполнения студентом); - прохождение контрольного тестирования. <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>

7.1.2 Оценочные средства:

1 Темы рефератов:

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Особенности формирования и функционирования российского рынка труда.
3. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование: формирование спроса и предложения на рынке труда, прогнозирование численности и состава трудовых ресурсов.
4. Рынок труда: уровни, основные элементы, виды, механизм, цикличность функционирования, сегментирование, регулирование рынка труда.
6. Модели рынка труда в зарубежных странах и специфика их функционирования.
7. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
8. Демографическая политика. Меры демографической политики и принципы их реализации в России.
9. Зарубежный опыт разработки и реализации системы мер демографической политики.
10. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование уровня рождаемости, смертности и естественного прироста населения.
12. Участие России в международном рынке труда.
13. Понятие о миграционных потоках и закономерностях их формирования.
14. Миграционная политика государства.
15. Отечественный и зарубежный опыт реализации миграционной политики.
16. Экономико-математическое моделирование и прогнозирование объектов и направлений миграционных потоков.
17. Задачи и функции Федеральной службы по труду и занятости.
18. Служба занятости, как основной элемент инфраструктуры рынка труда.
20. Международная организация труда (МОТ), история создания и направления деятельности.
21. Конвенции и рекомендации МОТ – основной инструмент регулирования отношений на международном уровне.

22. Теории занятости.
23. Полная, рациональная и эффективная занятость, особенность ее реализации в условиях различных экономических систем.
24. Структура занятости в народном хозяйстве России и перспективы ее изменения.
25. Особенности регулирования занятости в условиях различных экономических систем.
26. Безработица, ее роль в экономическом механизме рынка труда.
27. Виды безработицы и особенности социально-экономических последствий.
28. Социальная поддержка безработицы и ее основные методы.
29. Государственная политика занятости в России.
30. Опыт зарубежных стран в разработке и реализации государственной политики занятости.
31. Система социальной защиты и ее основные элементы.
32. Особенности решения проблем занятости населения на федеральном и местном уровнях.

2 Темы докладов:

1. Каково влияние налогообложения и программ социальной помощи на предложение труда?
2. Назовите особенности рынка труда по сравнению с рынком товаров.
3. Каковы демографические факторы предложения труда?
4. Каковы основные причины смертности населения России?
5. Какова современная демографическая ситуация в России, ее особенности и перспективы изменения?
6. Каковы современные особенности миграционных связей в России?
7. Каково влияние миграции населения на формирование рынка труда?
8. В каких сферах деятельности внутренние рынки труда имеют наиболее важное значение?
9. Назовите основные функции международной организации труда и механизм их реализации.
10. Назовите основные конвенции МОТ.
11. Каково соотношение между безработицей и экономической ситуацией в стране?

12. Федеральная и региональная программы занятости.
13. Роль МОТ в государственной политике занятости.
14. Из каких элементов состоит система социальной защиты в большинстве экономически развитых стран мира?
15. В чем принципиальное различие методов социальной поддержки безработных, осуществляемых в рамках активной или пассивной политики занятости?
16. Порядок признания гражданина безработным в РФ и в зарубежных странах.
17. Источники финансирования социальных программ – их важность в современных условиях.
18. Социально-психологическая поддержка населения - эффективный элемент работы с безработными в современной России.
19. Порядок назначения выплаты пособия по безработице.
20. Дополнительные виды материальной помощи безработному.
21. Что включает содержание процедур в анализа и оценки рынка труда?

7.1.3 Промежуточный контроль

1 Тестовые задания:

1 Основу учения о рынке труда заложил:

- а) А. Смит;
- б) К. Маркс;
- в) А. Маршал;
- г) М. Вебер.

2. Представители классической школы экономической науки считали, что государство на рынке труда:

- а) не должно вмешиваться в происходящие процессы;
- б) должно устанавливать минимальную заработную плату;
- в) должно ограничивать влияние профсоюзов;
- г) обеспечивать социальную защиту.

3. С точки зрения современной экономической теории труд рассматривается:

- а) как целенаправленная деятельность;
- б) как процесс производства;
- в) как один из факторов производства;
- г) как единственный источник прибавочной стоимости.

4. Рынок как экономический институт основывается:

- а) на наличии множества продавцов и покупателей;

- б) на стремлении к достижению личной выгоды;
- в) на наличии экономической свободы;
- г) все выше перечисленное.

5. Экономическими предпосылками формирования рынка труда не являются:

- а) наличие частной собственности;
- б) свобода труда;
- в) свобода предпринимательской деятельности;
- г) наличие трудового законодательства.

6. Основными субъектами рынка труда являются:

- а) занятые и безработные;
- б) спрос и предложение труда;
- в) наемные работники и работодатели;
- г) все выше перечисленное.

7. Конъюнктура рынка труда это:

- а) распределение занятых по отраслям экономики;
- б) соотношение спроса и предложения на рынке труда;
- в) соотношение экономически активного и экономически не активного населения;
- г) совокупность служб и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка

труда..

8. Инфраструктура рынка труда это:

- а) распределение занятых по отраслям экономики;
- б) соотношение спроса и предложения на рынке труда;
- в) соотношение экономически активного и экономически не активного населения;
- г) совокупность служб и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка

труда.

9. Рынок труда в России формируется:

- а) с началом 1990-х гг. ;
- б) после Великой Отечественной войны;
- в) после 1917 г.;
- г) после 1998 г.

10. В РФ вопросами занятости и регулированием рынка труда занимается:

- а) министерство труда и социального развития;
- б) министерство финансов;
- в) бюро по труду при министерстве внутренних дел;
- г) МОТ.

11. Какова основная цель государственной политики в области занятости?

- а) социальное страхование безработных;
- б) изучение и регулирование рынка труда;
- в) достижение международных стандартов в области качества жизни;
- г) обеспечение полной, эффективной и свободно избранной занятости.

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

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

13. Какие понятия характеризуют тип миграции?

- а) маятниковая миграция
- б) эмиграция
- в) иммиграция
- г) стихийная миграция

14. Трудовые ресурсы - это

а) трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги;

б) трудоспособная часть населения, которая способна производить материальные блага или оказывать услуги;

в) трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями.

15. Основные функции внутрифирменного рынка труда:

- а) Обеспечение социальной защитой работников
- б) Формирование трудовых отношений
- с) Замещение более привлекательных рабочих мест работниками нижнего уровня

16. Экономически активное население включает в себя:

- а) занятых и зарегистрированных безработных;
- б) трудоспособное население;
- в) занятых и безработных, ищущих работу
- г) население в трудоспособном возрасте.

17. Согласно закону «О занятости населения в РФ» студенты профессиональных учебных заведений:

- а) считаются занятыми;

- б) считаются не занятыми;
- в) считаются занятыми те, которые обучаются на очной форме;
- г) считаются занятыми только студенты, совмещающие работу и учебу.

18. Какое условие не является необходимым для отнесения граждан к категории безработных в РФ?

- а) не имеет работы и заработка;
- б) зарегистрирован в службе занятости в целях поиска подходящей работы;
- в) занимается поиском работы;
- г) готов приступить к работе.

19. Уровень безработицы по методике Международной организации труда (МОТ) рассчитывается как отношение общего числа:

- а) безработных к численности трудовых ресурсов;
- б) безработных к численности экономически активного населения;
- в) зарегистрированных безработных к численности трудовых ресурсов;
- г) безработных к численности занятого населения.

20. Наиболее тяжелые последствия для экономики страны имеет:

- а) фрикционная безработица;
- б) структурная безработица;
- в) циклическая безработица;
- г) технологическая безработица.

21. К гибким формам занятости не относят:

- а) занятость неполное рабочее время;
- б) альтернативные формы занятости;
- в) скрытые формы занятости;
- г) нестандартные формы организации занятости.

22. Какая из характеристик рынка труда стала важнейшим критерием эффективности экономики современного государства?

- а) сегментация;
- б) ориентация на внешний рынок труда;
- в) ориентация на внутренний рынок труда;
- г) гибкость;

23. Тип социально-трудовых отношений, обеспечивающий согласование важнейших интересов между работниками, работодателями их представителями и государством, это:

- а) социальное партнерство;

- б) патернализм;
- в) солидарность;
- г) субсидиарность.

24. Трипартизм, как форма социального партнерства предполагает сотрудничество между:

- а) профсоюзами и государством;
- б) трудящимися и предпринимателями (или их представителями);
- в) трудящимися, работодателями и государством.

2 Задания для контрольной работы

Практические задачи и ситуации:

1. Охарактеризуйте роль рынков труда в регулировании занятости и безработицы. Какой уровень безработицы следует считать естественным, допустимым, социально опасным?

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

3. В области среднегодовая численность населения составляет 15 млн.чел. За год прибыло из других районов 0,9 млн.чел., убыло - 0,5 млн.чел. Определить сальдо миграции, валовую миграцию, коэффициенты миграции.

4. Определить статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются следующим образом:

- экономически активное население (ЭАН);
- безработные (Б);
- экономически пассивное население (ЭПН);
- не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

а) Работник, уволенный по собственному желанию.

б) Работник, переведенный на режим неполного рабочего дня.

в) Учитель, который по состоянию здоровья (инвалидность) больше не может работать.

г) Уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски.

д) Студент, который учится на дневном отделении учебного заведения.

е) Автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного отделения.

ж) Домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей.

з) Домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря.

5. Предположим, обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагаются следующие варианты:

- увеличение срока выплаты пособия по безработице;
- увеличение уровня компенсации потерянного дохода пособием по безработице;

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

- предоставление частичной компенсации тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы;

- введение короткого периода ожидания назначения пособия по безработице независимо от причин безработицы.

Объясните влияние каждой из предлагаемых мер на уровень безработицы.

6. Определить численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если его численность на начало планируемого года составила 1млн. чел.; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст - 30тыс.чел.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста - 22 тыс.чел.; число умерших в трудоспособном возрасте - 5 тыс.чел.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте - 3 тыс.чел.

7. Каковы основные направления улучшения занятости и снижения безработицы? Чем определяется их эффективность? Какие из них зависят от предпринимателей, какие - от государства, какие - от работников?

8. Имеется следующая информация:

Численность занятых 90 млн. человек. Численность безработных 10 млн.чел.

а) Рассчитайте уровень безработицы.

б) Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены 0,5 млн.чел.; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите, каковы теперь:

- 1) численность занятых;
- 2) количество безработных;
- 3) уровень безработицы.

9. Из одной области в другую мигрировало 10 тыс.чел., обратный поток составил 4 тыс.чел. Определить коэффициент эффективности межрайонного обмена для области и коэффициенты эффективности 2-х миграционных потоков.

10. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных:

- а) Фрикционной формой безработицы.
- б) Структурной формой безработицы.
- в) Циклической формой безработицы.
- г) Институциональной формой безработицы.
- д) Все предыдущие ответы неверны.

11. Рассчитать по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 1%, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базовым периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн.чел., трудовых ресурсов - 6 млн.чел.

12. В городе среднегодовая численность населения составляет 500 тыс.чел. За год прибыло 20 тыс.чел., сальдо миграции составило 12 тыс.чел. Определить валовую миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

13. Покажите основные различия между фрикционной и структурной безработицей, приведите примеры ситуаций, когда может быть неясно, к какому типу безработицы, фрикционной или структурной, следует отнести человека, потерявшего работу.

14. Какова природа скрытой безработицы и каковы перспективы ее ликвидации с точки зрения интересов предпринимателей и работников? Как можно это учесть при прогнозировании уровня безработицы в период перехода к рынку?

15. Определить численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн.чел.; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.чел.; умерло из лиц трудоспособного возраста 5 тыс.чел.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.чел.; прибыло из других районов 350 тыс.чел.; убыло в другие районы -100 тыс.чел.

16. Согласно закону Оукена, двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВНП от реального составляет:

- а) 2%;
- б) 3%;
- в) 4%;
- г) 5%;
- д) Значительно больше, чем 5%.

17. Каково содержание социальных планов, составляемых на предприятиях в случае угрозы массового высвобождения персонала?

18. Население города составляет 800 тыс.чел. В качестве безработных на начало года зарегистрированы 13 тыс. чел.; в течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс.чел., из них 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 6 тыс. ранее не работавших чел.; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. чел. Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

19. В районном центре среднегодовая численность населения составляет 250тыс.чел. За год из города выбыло 15 тыс.чел., коэффициент интенсивности прибытий составил 40 промилле. Определить сальдо миграции, брутто-миграцию и коэффициенты миграции.

20. Отечественное предприятие разорилось в результате конкуренции с иностранным производителем, продающим продукцию по более низким ценам. Появившаяся в результате безработица является

- а) структурной
- б) экономической
- в) циклической
- г) фрикционной
- д) институциональной

21. Предположим, что в парламенте и правительстве обсуждаются варианты реформирования системы страхования по безработице. Предлагается предоставлять частичную компенсацию тем, кто работает меньше часов, чем хотел бы. Объясните влияние предлагаемой меры на:

- а) среднюю продолжительность безработицы;
- б) уровень безработицы;
- в) уровень притока в безработицу;
- г) уровень оттока из безработицы;
- д) интенсивность поиска работы;
- е) вероятность безработицы.

22. Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс.чел., среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.чел., работающих подростков до 16 лет - 15 тыс.чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.чел.

23. Циклическая безработица охватывает тех, кто

а) Потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации.

б) Не может найти работу в связи с общим падением производства.

в) Не имеет работу более одного года.

г) Вынужден менять рабочее место из-за сезонного характера производства.

24. Определите, на изменение какого типа безработицы оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

а) В результате закрытия фирмы уволено 1000 человек.

б) Безработный отказывается от предложений о работе, так как предлагаемая заработная плата меньше его пособия по безработице.

в) Компания временно увольняет 100 человек из-за отсутствия контрактов на поставку продукции.

г) Безработица в национальном масштабе возрастает с 5,8% до 6% из-за роста налогообложения производства.

25. Определить численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн.чел., уровень безработицы - 3,5%.

26. Какое из последующих явлений сократит уровень безработицы, оставив размер рабочей силы неизменным:

а) увеличение потока из занятых в экономически неактивное население;

б) увеличение потока из безработных в экономически неактивное население;

в) увеличение потока из занятых в безработные;

г) увеличение потока из безработных в занятые.

27. Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс.чел., плановая численность на конец года - 480 тыс.чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. чел, из них 28 тыс.чел. трудоустроены на тех же предприятиях. Определите дополнительный спрос на трудовые ресурсы в течение года.

28. Сальдо миграции населения в городе за год составило 150 тыс.чел.; коэффициент интенсивности миграции оборота - 10%. Определить среднегодовую численность населения города на начало и конец года, если за год в город прибыло 200 тыс.чел.

29. Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750000 чел., среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10000 чел.; численность работающих подростков до 16 лет - 15000 чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55000 чел.

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

- возрастает пособие по безработице;

- экономика вползает в кризис, сокращается предложение рабочей силы;
- введение новых отраслей промышленности уменьшает определенность информации о характеристиках доступных рабочих мест;
- принимается законодательство, увеличивающее издержки увольнения, и поэтому средняя продолжительность каждого периода занятости увеличивается.

31. Неработающий человек, который надеется вскоре снова получить работу:

- а) Относится к разряду занятых.
- б) Относится к безработным.
- в) Не учитывается в составе экономически активного населения.
- г) Рассматривается, как не полностью занятый.
- д) Рассматривается, как потерявший надежду найти работу.

32. Какое влияние может оказать каждый из последующих факторов на вовлечение занятого работника в поиск нового места работы:

- а) уровень безработицы на региональном рынке труда;
- б) возраст работника;
- в) уровень образования работника;
- г) стаж работы на данном рабочем месте;
- д) рост спроса на продукт фирмы, где в настоящее время занят работник;

е) плотность населения и уровень трудовой активности населения в регионе, где проживает работник.

33. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн.чел., работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет - 40 тыс.чел. В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс.чел.; прибыло из других областей 90 тыс.чел.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс.чел. пенсионного возраста.; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс.чел. трудоспособного возраста.; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Определить: численность трудовых ресурсов на начало и конец года в среднегодовом исчислении; общий, механический прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

34. Определите, как на изменение какого типа безработицы оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

а) Изменение геополитического климата привело к ограничению многими странами импорта российской военной техники, что вызвало значительное сокращение рабочих мест в российской промышленности (учитывая цепную реакцию в смежных отраслях).

б) Выпускник экономического факультета университета ищет работу, соответствующую его квалификации.

в) Из-за снижения активности на рынке акций банк сокращает численность сотрудников отдела корпоративных ценных бумаг.

35. Фрикционная безработица появляется, когда

- а) Реальная заработная плата высока.
- б) Необходимо время на поиск новой работы.
- в) Безработные оказываются недостаточно квалифицированными.
- г) Происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборонных отраслей промышленности.

36. В городском центре занятости зарегистрировано 15 тыс. безработных из числа высвобожденных с предприятий работников. Средняя продолжительность безработицы в городе - 2 месяца, после этого безработного, как правило, удается устроить на работу, направить на переподготовку или на общественные работы. Средняя заработная плата равна 200 руб. Кроме того, каждый работник в среднем содержит одного нетрудоспособного иждивенца. Определите, сколько средств из фонда занятости будет направлено на выплату пособий по безработице.

37. Под влиянием каких факторов естественный уровень безработицы в России в ближайшее время может:

- а) повыситься,
- б) понизиться,
- г) остаться неизменным.

38. В городе численность населения составляет 120 тыс.чел., коэффициент прироста населения в базовом периоде - 10%, доля трудовых ресурсов - 50%. Определить перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планового периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

39. Определите, на изменение какого типа безработицы оказывает влияние каждая из следующих ситуаций:

а) Автоматизация поточной линии на полиграфическом предприятии сокращает численность работников на 5%.

б) Уровень инфляции неожиданно падает, из-за чего некоторые из ищущих работу ошибочно отказываются от предлагаемых вакансий.

в) Женщина ищет работу после нескольких лет перерыва в трудовой деятельности, связанного с рождением детей.

40. Среднегодовая численность населения района составляет 1 млн.чел. за год выбыло 120 тыс.чел., сальдо миграции составило 80 тыс.чел. Определить брутто-миграцию и коэффициенты интенсивности выбытий и прибытий.

41. Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 500 тыс.чел., из них женщин, ухаживающих за малолетними детьми, - 5 тыс.чел., многодетных матерей - 0,3 тыс.чел., лиц, находящихся в состоянии смены работы - 5 тыс.чел, военнослужащих - 3 тыс.чел., лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства - 1,5 тыс.чел.

42. В чем особенности и различия политики занятости на предприятиях, ориентированных на внешний и на внутренний рынки труда.

43. Определите статус лиц, перечисленных ниже, с точки зрения их отношения к занятости и к безработице, если они классифицируются следующим образом:

- Безработные (Б)
- Экономически активное население (ЭАН)
- Экономически пассивное население (ЭПН)
- Не входящие в состав трудовых ресурсов (Н)
- а) Работник, находящийся в очередном отпуске.
- б) Работник, уволенный в связи с сокращением штатов.
- в) Жена, помогающая мужу на семейном предприятии.
- г) Ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию.
- д) Военнослужащий срочной службы.
- е) Работник, получивший инвалидность на производстве.
- ж) Служитель религиозного культа.

з) Человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы.

44. Определить численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте составляет 750 тыс.чел., среди них инвалидов I и II группы трудоспособного возраста 10 тыс.чел., работающих подростков до 16 лет - 15 тыс.чел., работающих лиц старше трудоспособного возраста - 55 тыс.чел.

7.1.4 Темы НИРС:

1 Современная демографическая ситуация в России и ее влияние на перспективное формирование рынка труда.

2 Современное состояние российского рынка труда и перспективы его дальнейшего развития.

3 Региональный рынок труда: проблемы регулирования.

4 Политика занятости РФ, перспективы развития.

7.2 Контрольные оценочные средства

Промежуточная аттестация (зачет)

Завершающим этапом изучения дисциплины является зачет.

Критериями успешной сдачи зачета по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;
- активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

Целью итогового контроля знаний является комплексная оценка качества усвоения студентами теоретических знаний, уровня сформированности умений и навыков при освоении программы дисциплины за семестр.

По окончании изучения курса студенты обязаны сдать зачет в строгом соответствии с учебным планом, а также утвержденной программой. Сроки проведения итогового контроля устанавливаются графиком учебного процесса.

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на

зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдением дисциплины студентов в течение учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на зачете.

Критерии оценки знаний студентов на зачете:

1. Оценка «зачтено» выставляется студенту, который

- прочно усвоил предусмотренный программный материал;
- правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров;

- показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов

- без ошибок выполнил практическое задание.

2. Оценка «не зачтено» Выставляется студенту, который не справился с 50% вопросов и заданий билета, в ответах на другие вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.

Оценивается качество устной и письменной речи при выставлении оценки.

Вопросы к зачету:

- 1 Понятие рынка труда. Место рынка труда в системе рыночных отношений.
- 2 Развитие теоретических представлений о рынке труда.

3 Стороны рынка труда и объект продажи на рынке труда. Особенности рынка труда.

4 Формирование рынка труда: экономические, социальные и юридические предпосылки.

5 Особенности становления рынка труда в России.

6 Функции и основные элементы рынка труда.

7 Регулирование рынка труда и его инфраструктура.

8 Конъюнктура и объем рынка труда.

9 Механизм функционирования рынка труда.

10 Уровни, виды и сегменты рынка труда.

11 Спрос на труд и факторы его определяющие.

12 Формирование предложения труда. Индивидуальное предложение труда и семейные решения о предложении труда.

13 Модели рынка труда по степени конкуренции.

14 Национальные модели рынка труда.

15 Население как основа для формирования трудового потенциала общества. Количественные и качественные характеристики населения.

16 Воспроизводство населения, виды движения населения.

17 Понятие и состав трудовых ресурсов.

18 Экономически активное и экономически неактивное население.

19 Социально-экономическая сущность занятости населения.

20 Теории занятости в экономической науке.

21 Структура занятости в экономике России и ее территориальные пропорции.

22 Виды и формы занятости.

23 Гибкие формы занятости, их значение.

24 Безработица: понятие, виды, их характеристика.

25 Социальные и экономические последствия безработицы.

26 Цели и содержание государственной политики занятости.

27 Меры государственного регулирования рынка труда.

28 Активная и пассивная политика занятости.

29 Пути снижения безработицы и смягчения ее последствий.

30 Государственная служба занятости: структура и основные направления деятельности.

31 Понятие внутреннего рынка труда.

32 Преимущества внутрифирменного привлечения работников.

- 33 Показатели, характеризующие состояние внутрифирменного рынка труда.
- 34 Сущность управления занятостью в организации.
- 35 Порядок признания граждан безработными, объем и сроки выплаты пособия по безработице.
- 36 Организация общественных работ и их значение.
- 37 Роль социального партнерства в решении вопросов занятости населения.
- 38 Экономико-математическое моделирование важнейших показателей на рынке труда: спроса, предложения, уровня занятости и безработицы.
- 39 Расчет показателей естественного и миграционного движения населения.
- 40 Прогнозирование численности населения и трудовых ресурсов.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
T1	Основы теории рынка труда.	Семинар–диспут, метод Case-study	3
T2	Демографическая основа формирования и функционирования рынка труда	Семинар–диспут, метод Case-study	3
T3	Занятость населения и безработица	Семинар–диспут, поисковый метод, метод Case-study	3
T4	Рынок труда в России	Семинар–диспут, поисковый метод, метод Case-study	2
T5	Анализ и моделирование рынка труда	Семинар–диспут, поисковый метод, метод Case-study	2
Итого:			13
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			24%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Вукович Г.Г., Гелета И.В., Рынок труда: учеб. пособие. – Р-н/Д.: Феникс, 2013.- 240 с.

2. Демография: учеб. пособие / под ред. В.Г. Глушковой, Ю.А. Симагин . - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2012.- 304 с.

3. Харченко, Л.П. Демография: учеб. пособие. - 5-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2012.- 372 с.

9.2 Дополнительная литература:

I Нормативно-правовые документы

1 Конституция РФ, 2010 г.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации, 2013 г.

3 Федеральный закон «О занятости населения в РФ».

4 Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда

II Научно-методическая литература

5. Верещагина, А.В. Демография : учеб. пособие. - М.: Дашков и К, 2012.- 255 с.

6. Занятость населения и ее регулирование: учеб. пособие / К.М. Оганян, Н.М. Стрельцов. - 2-е изд.. - СПб.: Бизнес-пресса, 2008.- 371 с.

7. Демографические перспективы России. Материалы международной научно-практической конференции "Демографическое будущее России: проблемы и пути решения" (Москва, 19-20 сентября 2008 г.). - М.: Академия, 2008.- 472 с.

8. Демография : курс лекций / В.Г. Доброхлеб, С.А. Джавадова. - М.: РГГУ, 2012.- 247 с.

9. Корнейчук, Б.В. Рынок труда : учеб. пособие.. - М.: Гардарики, 2007.- 287 с.

10. Костин, Л.А. Российский рынок труда. Вопросы теории, истории, практики - М.: АТ и СО, 1998.- 297 с.

11. Плакся, В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) . - 2-е изд., стер.. - М.: РАГС, 2005.- 381 с.

12. Российский статистический ежегодник. 2010 : стат. сб. / сост. Росстат.. - М.: Росстат, 2010.- 813 с.

13. Рофе, А.И. Рынок труда : учеб. для вузов.. - М.: МИК, 2003.- 271 с.

14. Рынок труда : учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. - М.: Вузовский учебник, 2004.- 205 с.

15. Рынок труда : учеб / под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгин . - 3-е изд., перераб. и доп.. - М.: Экзамен, 2007.- 479 с.

10. Материально - техническое обеспечение дисциплины:

1. Применение мультимедийной технологии