

Учреждение образования «Витебский государственный университет
имени П.М. Машерова»

ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И ЕЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

учебно-методический комплекс

Автор-составитель:
кандидат педагогических наук, доцент
Андрущенко Наталья Юрьевна

Витебск, 2013

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БЛОК.....	3-18
ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК.....	19-27
КОНТРОЛЬНЫЙ БЛОК.....	28-36
ЛИТЕРАТУРА.....	37

Репозиторий ВГУ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ БЛОК

ЛЕКЦИЯ 1

Занятость как социально-экономическая категория

Вопрос 1. Исторические и современные концепции и теории занятости. В ходе развития рыночной экономики сложились различные теории занятости:

Марксистская теория (К. Маркс, 1860-е годы). Маркс обосновал причины роста безработицы. Рынок рассматривается в качестве рынка рабочей силы, а безработица в качестве «промышленной резервной армии» или как «избыточное рабочее население». Капиталисты в погоне за прибылью увеличивают расходы на оборудование и новые технологии, уменьшая расходы на з/пл. В результате снижается спрос на рабочую силу, сокращается ее численность, растет «относительно избыточное население». Безработица является неискоренимым пороком капиталистического общества, чтобы избавиться от него необходимо изменить общественный строй.

Кейнсианский подход (Джон Кейнс, 1930-е годы). В труде «Общая теория занятости, процента и денег» Кейнс доказал, что в рыночном капиталистическом хозяйстве нет механизма, обеспечивающего полную занятость, а причины безработицы и инфляции кроются в самой экономической системе, которая не является саморегулирующейся. Поэтому Кейнс обосновал необходимость государственного регулирования экономики путем государственного бюджета и налоговой политики. Чтобы увеличить спрос и сократить безработицу предлагается увеличить государственные расходы на создание новых рабочих мест, проведение общественных работ, обучение населения или снижение налогов, либо и то и другое, что может привести к дефициту государственного бюджета. Снижение налогов должно стимулировать работодателей к созданию новых рабочих мест, а появившиеся новые возможности увеличения совокупных доходов приведут к увеличению объемов производства, экономическому росту, что создаст благоприятные условия для занятости населения и снижению уровня безработицы.

Концепция экономики продвижения. Сторонники данной концепции выступают за стимулирование активизации производства, совокупного предложения и на этой основе улучшения положения в сфере занятости. Главное в их предложении – снизить все виды налогов, в результате чего увеличатся доходы работодателей и появятся возможности инвестирования новых рабочих мест, возрастут стимулы к труду и увеличатся предложения рабочей силы.

Вопрос 2. Виды занятости. Полная занятость – это обеспеченность профессиональным трудом, который приносит доход личности и достойное существование ему и его семье.

Продуктивная занятость. Сущность ее заключается во-первых в том, что она должна приносить трудящимся доход. Во-вторых, продуктивная занятость противопоставляется занятости формальной, т.е. содержание лишних работников или создание формальных рабочих мест во избежание безработицы.

Свободно избранная занятость предполагает, что право распоряжаться собственной способностью к труду (рабочей силой) принадлежит исключительно ее владельцу, т.е. самому работнику. Каждый работник делает выбор между занятостью и незанятостью.

Вопрос 3. Структура занятости. Структура занятости отражает в единстве социальный, экономический, демографический, этнический, экологический аспекты жизни. Звенья структуры занятости (социальное, государственно-частное, территориально-региональное, отраслевое, профессионально-квалификационное, половозрастное, семейное) не существуют отдельно друг от друга, они взаимосвязаны и присутствуют в занятости как единое целое. Например, структура занятости по возрасту и полу содержится в профессионально-квалификационной отраслевой, социальной и др. звеньях структуры. Вместе с тем, все звенья структуры занятости в определенном отношении автономны и имеют самостоятельное значение.

Социальное звено структуры занятости населения отражает классовую структуру общества, которая изменяется вместе с изменениями общественного устройства. Социальные различия между отдельными группами занятого населения распознаются по признакам социального неравенства, порождаемого дифференциацией рыночной деятельности на очень богатых, просто богатых, лиц среднего достатка, ниже среднего достатка, бедных и находящихся за чертой бедности. Опыт развитых стран свидетельствует о том, что стабильность, прочность, устойчивость рыночной экономики определяется преобладанием крепкого, надежного среднего класса, высшие прослойки которого по образу жизни и размерам доходов приближаются к низшим прослойкам высшего класса. Надежность среднего класса в странах рыночной экономики состоит в его положительном, лояльном отношении к правящему режиму и образу жизни населения в условиях рыночной экономики.

Государственно-частное звено структуры занятости образует та часть населения страны, которая занята различного рода трудом в органах государственной власти, расположенных в Центре, на местах и за рубежом, а также в государственном секторе экономики.

Территориально-региональное звено структуры занятости определяется следующими показателями: степень использования трудового потенциала в природно-экономических условиях, характерных для отдельных территорий;

экономическая активность расселения региона; количество занятого населения, его удельный вес во всем населении.

ЛЕКЦИЯ 2

Безработица как социальное явление

Вопрос 1. Подходы к определению понятия «безработица». Безработица, по определению МОТ, трактуется, как потеря заработка по причине невозможности получить подходящую работу в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу. Безработица – сложное, многоаспектное социально-экономическое явление, присущее обществу с рыночной экономикой, когда часть трудоспособного населения, незанятая в производстве товаров и услуг, не может реализовать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств жизнеобеспечения.

Вопрос 2. Основные типы безработицы и их специфика. Классификация безработицы зависит от экономической, социокультурной и личностной подсистем общества.

1. Вынужденная безработица обуславливается происходящими изменениями в социально-хозяйственной жизни общества, приводящими к сокращению рабочих мест. Проявляется в трех формах:

- циклическая, порождается общим снижением уровня экономической конъюнктуры. Масштабы и продолжительность достигают пика при спаде (кризисе) экономики и минимума при подъеме экономики.

- структурная, проявляет себя в результате высвобождения рабочей силы, вызванного структурными изменениями в национальной экономике. Структурная реконструкция сопровождается перемещением производства и занятости из одних отраслей в другие. Это приводит к сокращению численности рабочей силы в одних отраслях и наращивания в других. Масштаб безработицы – отрасль.

- технологическая, связана с изменениями структуры производства в масштабе одного предприятия. Инновации, технологические изменения приводят к перераспределению или сокращению рабочей силы на данном предприятии.

2. Естественная безработица характеризуется более высоким удельным весом личностного момента в ее возникновении. Мотивация индивида в трудовой занятости определяется рациональным выбором, выгодой от той или иной формы занятости. Проявляется в трех формах:

- фрикционная, связана с периодом, необходимым для поиска новой работы по причине получения образования, перемены места жительства, а также миграции рабочей силы в поисках более доходных рабочих мест.

Главная особенность данной безработицы – самостоятельность в поиске, а время поиска работы и оформление на нее – и есть время фрикционной безработицы.

- институциональная, проявляется в тех случаях, когда рынок труда испытывает воздействие различных посреднических структур, включая службы занятости (социальные выплаты), а также, когда законодательство предписывает процедуры увольнения и найма на работу, предусматривает меры социальной поддержки безработных. Уровень, оказываемой помощи по безработице не может не влиять на поведение безработного, т.е. получающий пособие по безработице адаптируется к состоянию бездеятельности и неактивного поиска работы. Институциональная безработица порождается правовыми нормами, устройством рынка труда. Ее определяют соотношение выгод от статуса безработного и потерь от отсутствия работы, приносящей доход. Главная особенность – поддержка со стороны социума в поиске работы.

- добровольная – это самостоятельный вид незанятости. В любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психологическому складу или иным причинам не хотят работать.

3. Маргинальная безработица, три формы проявления:

- Застойная, охватывает ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочее место, уже приспособилась жить на социальные выплаты общества и утратила всякий интерес к активной трудовой деятельности.

- сезонная, связана с сезонным характером наемного труда, чаще это наблюдается в с/х производстве, строительстве и т.п.

- скрытая безработица – это концентрация излишней рабочей силы на производстве, которая не участвует в производстве материальных благ и не учитывается статистикой. Для нее характерна неполная занятость в течение установленного рабочего времени: рабочего дня/недели/месяца.

Вопрос 3. Причины возникновения безработицы. Существует 4 основных подхода, объясняющих причины безработицы:

1. Классическое объяснение (доминировало в 1930-е годы до появления кейнсианства), безработицу вызывает слишком высокая заработная плата. Если она поднимается выше того уровня, когда все кто ищет работу, ее находит, то возникает избыток предложения на рынке труда, т.е. безработица. Получается, что безработица возникает по вине самих работников (требование повышения з/пл). Следовательно, регулируя (снижая) з/пл, можно регулировать занятость.

2. Марксистское объяснение исходит из того, что безработица зависит от капитала и темпа его накопления. Потребность капитала меньше по сравнению с желающими работать – это создает избыточное население, т.е. безработных.

3. Кейнсианское объяснение, совокупный спрос управляет производством и занятостью. Государство должно вмешиваться в развитие, регулирование экономики (налоги, инвестиции) с целью увеличения спроса на рынке товаров и услуг, что должно привести к повышению спроса на рабочую силу.

4. Современное объяснение, безработица – следствие деформации рынка труда. Безработные люди и свободные места всегда существуют, но требуется время, чтобы между ними установилось требуемое соответствие.

ЛЕКЦИЯ 3

Государственная политика занятости

Вопрос 1. Политика занятости – ведущее направление социальной политики государства. *Активная политика занятости* – совокупность организационных, правовых и экономических мер, способствующих снижению безработицы до ее минимального уровня и ориентированная на обеспечение полной, продуктивной, свободно избранной занятости, предоставляющая в то же время возможность предприятиям всех форм собственности свободно нанимать работников для эффективного производства. *Средства активной политики занятости* – информация о рынке труда, содействие в трудоустройстве, профессиональное обучение безработных, профессиональное консультирование, общественные работы, временная занятость, поддержка предпринимательской активности безработных и самостоятельной занятости. *Пассивная политика занятости* – меры, направленные на сглаживание негативных последствий безработицы, в первую очередь, на поддержание доходов (выплата пособия по безработице, доплаты на иждивенцев и т.п.). К пассивным мерам также относятся компенсационные выплаты, цель которых сдерживание массовых увольнений, временная частичная компенсация доходов работников предприятий, находящихся в вынужденных отпусках, а также работающих неполный рабочий день, неделю по не зависящим от них причинам.

Вопрос 2. Нормативно-правовое регулирование занятости и безработицы в РБ. *Трудовой Кодекс Республики Беларусь* был принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Задачами Трудового Кодекса РБ являются:

- регулирование трудовых и связанных с ними отношений;
- развитие социального партнерства между нанимателями, работниками органами государственного управления;
- установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей.

Трудовой кодекс регулирует трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, а также отношения, связанные с:

- профессиональной подготовкой работников на производстве;
- деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей;
- ведением коллективных переговоров;
- обеспечением занятости;
- государственным социальным страхованием;
- рассмотрением трудовых споров.

В особенной части регулируются трудовые отношения женщин и работников, имеющих семейные отношения, молодежи, инвалидов, временных работников, сезонных работников.

Закон Республики Беларусь «О занятости населения Республики Беларусь» принят Палатой Представителей 4 мая 2006 года. Включает семь глав: общие положения, права граждан в области занятости населения, государственная политика и гарантии государства в области содействия занятости населения, регулирование и организация занятости населения, участие нанимателей в обеспечении занятости населения, социальные гарантии и компенсации, заключительные положения.

ЛЕКЦИЯ 4

Государственное регулирование рынка труда и занятости населения

Вопрос 1. Определение понятия «рынок труда». Рынок труда – составная часть структуры рыночной экономики, функционирующая в ней наряду с другими рынками (сырья, товаров, профессий) и выступающая в качестве института или механизма, который обеспечивает взаимодействие основных субъектов рынка труда.

Рынок труда – социологическая и экономическая категория, характеризующая систему социально-трудовых отношений по поводу удовлетворения потребностей производства в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно рабочей силы и рабочих мест).

Вопрос 2. Характеристики рынка труда. Объект рынка труда – рабочая сила. Субъекты – наемные работники и работодатели.

Трудоспособное население (активное, пассивное) – совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим психофизическим данным к участию в трудовом процессе.

Рабочий (трудоспособный возраст) – один из видов условной градации возраста человека для определения возможностей его участия в трудовой деятельности. В РБ трудоспособный возраст для мужчин 16-60 лет, для женщин – 16-55 лет.

Экономически активное население – лица трудоспособного возраста, участвующие в общественном производстве. Согласно рекомендациям МОТ, к экономически активному населению относятся все лица, которые

участвуют в производстве товаров и услуг. К ним относятся: наемные работники – рабочие и служащие; самостоятельные работники; помогающие члены семьи на семейных предприятиях; сезонные работники; лица, временно не работающие по объективным причинам (болезнь, отпуск); учащиеся вечерних отделений; ученики, проходящие профессиональную подготовку на производстве; военнослужащие. Экономически пассивное население - лица, не причисленные к экономически активному населению, но занятые полезной деятельностью и лица, не желающие участвовать в общественном производстве. К ним относятся: учащиеся очной формы обучения; лица, находящиеся на обеспечении государств (инвалиды).

Вопрос 3. Виды рынка труда. В нормально функционирующей рыночной экономике предложение и спрос уравниваются друг друга (равновесный рынок труда). Такое возможно при наличии трех условий: а) покупатели и продавцы рабочей силы вступают в отношения обмена свободно, т.е. имеет место и свобода трудиться, и свобода использовать труд; б) параметры, характеризующие рыночную экономику, изменяются отражая состояние рынка в текущий момент (з/пл частично не фиксирована, возможны изменения в условиях труда); в) свои решения и покупатель, и продавец мотивируют чисто экономическими соображениями.

Организованный рынок труда. К его важнейшим характеристикам относятся: а) свобода предложения на рабочую силу; б) свобода спроса на рабочую силу; в) свободное движение з/пл. и других разрешенных законом доходов при соблюдении установленного им гарантированного минимума; г) регулирование верхнего предела доходов только через налоговую систему, основанную на прогрессивной шкале.

Конкурентный рынок труда. Характеризуется следующим: а) имеется большое число работодателей, конкурирующих друг с другом при найме конкретного вида труда; б) с предложением, независимо друг от друга, выходят многочисленные работники, имеющие равную квалификацию; в) ни работодатели, ни работники не диктуют и не контролируют ставки з/пл. При прочих равных условиях, наибольший спрос приходится на тех, кто претендует на низкие ставки з/пл.

Монопсонический рынок труда. Рынок с монополией одного покупателя (возможно незначительное увеличение числа покупателей, тогда говорят о том, что имеет место олигопсония). Данный рынок труда характерен для регионов. Монопсонист считает выгодным сокращать занятость, чтобы снижать ставки з/пл ниже конкурентных.

Рынок труда при участии на нем профсоюзов. Профсоюзы, преследуя цель увеличения спроса на труд и повышения з/пл, могут воздействовать на увеличение спроса на производимые товары и услуги привлечением государственного финансирования, участием в управлении, ограничением предложения труда, обусловленным расширением социальной защиты населения. Тем самым завышаются по сравнению с конкурентными ставки з/пл.

Открытый рынок труда. Все трудоспособное население, фактически ищущее работу, все вакантные места, а также обучающиеся в профессиональных школах. Та часть населения, которая проходит через структуры государственной службы занятости и образовательных учреждений составляет официальную часть открытого рынка труда. Те, кто занимается своим трудоустройством посредством прямых контактов с работодателями или иными посредническими структурами и образовательными учреждениями, представляют собой неофициальную часть открытого рынка труда.

Скрытый рынок труда – это работники, занятые в настоящее время, но большая вероятность того, что они могут оказаться без работы, а также формально числящиеся, но не получающие з/пл (вынужденные отпуска).

Вопрос 4. Государственное регулирование рынка труда. Политика регулирования рынка труда должна рассматриваться как составная часть экономической политики. Она, в сущности, предусматривает достижение трех основных целей:

- стимулирование структурной перестройки и ускорение процесса перераспределения высвобождаемых работников на рентабельные производства;

- наиболее быстрое вовлечение безработных в трудовую жизнь;

- предоставление работы каждому, кто ее ищет.

Меры по регулированию рынка труда можно разделить на две группы: первая ориентирована на предложение, вторая на – спрос.

Суть первой группы мер – в содействии сокращению предложения рабочей силы. При падении жизненного уровня населения этот способ не сможет дать ощутимых результатов, т.к. потребует серьезной и трудной перестройки бюджета большинства семей. Помимо психологического фактора – боязни отказаться от места работы, существует и более серьезный – инфляционный: потребуются более высокие темпы роста з/пл. и пособий, а это неизбежно приведет к новому инфляционному витку и ухудшит ситуацию на рынке труда.

Другое направление состоит в создании новых рабочих мест, дотировании предприятий в целях их сохранения и рассчитано на поддержку спроса на трудовые ресурсы. Но это приводит к инфляционным процессам, снижает эффективность производства. В этих условиях безработица приобретает хронический скрытый характер. Расчеты показывают, что расходы на денежную помощь безработным, даже если она уровня средней з/пл, составляют значительную часть общих доходов населения (до 70% в период пика безработицы). Эти расходы легче поддаются контролю, чем з/пл, а их инфляционная составляющая оказывается более управляемой при явной безработице, чем при скрытой.

При рассмотрении вопроса о создании новых рабочих мест и о финансовой поддержке этого процесса следует иметь в виду два момента. Во-первых, в условиях, когда внутренние источники роста инвестиций

практически отсутствуют, а сам инвестиционный комплекс не в состоянии освоить существенно большой объем инвестиций. Программы инвестиционной поддержки создания рабочих мест трудноосуществимы, т.к. потребуют значительных средств и времени, которых практически не будет. Поэтому борьба с безработицей может проводиться лишь в рамках общих мер, направленных на экономический рост.

Во-вторых, если программы по поддержанию спроса через привлечение инвестиций и создание новых рабочих мест считать затратными, то проведение избирательной фискальной политики по отношению к тем, кто занимает два или более рабочих мест, можно считать организационными. В условиях спада производства и дефицита средств организационные меры предпочтительнее, хотя они могут оказаться и менее эффективными. В условиях экономического подъема финансовые меры вполне оправданы.

К организационным мерам можно отнести: стимулирование географической мобильности посредством создания широкого рынка вакансий и жилья; стимулирование профессиональной мобильности через содействие переобучению.

Регулирование рынка труда осуществляется различными структурами: государством, частным бизнесом, трудоспособным населением путем изменения системы общественных отношений, законодательством, развитием производства, инвестиционной политикой, спросом на рабочие места.

ЛЕКЦИЯ 5

Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения

Вопрос 1. Понятие социального партнерства и его значение в регулировании коллективных трудовых отношений. Социальное партнерство – это форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов.

Вопрос 2. Основные принципы социального партнерства. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- соблюдение норм законодательства;
- полномочность принятия обязательств;
- добровольность принятия обязательств;
- учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации.

Вопрос 3. Представительство интересов работников и нанимателей. Представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы. Представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или иные лица, уполномоченные учредительными или локальными документами организации.

Вопрос 4. Понятие и субъекты коллективных трудовых договоров и соглашений. Коллективный договор – это локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками. Субъектами коллективного договора являются работодатель и работники.

Вопрос 5. Трудовой договор. Трудовой договор – это локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающим у него работником.

ЛЕКЦИЯ 6

Служба занятости в Республики Беларусь

Вопрос 1. Государственная служба занятости РБ: структура, задачи. Реализацию государственной политики в области занятости населения обеспечивает государственная служба занятости (*Положение о государственной службе занятости населения*).

Вопрос 2. Критерии эффективности работы органов служб занятости. Критериями эффективности работы органов служб занятости должны быть следующие показатели:

- роль служб занятости в организации рынков труда;
- степень удовлетворения спроса как со стороны незанятых трудовой деятельностью граждан, так и со стороны работодателей;
- удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению службы занятости в общей численности принятых на работу в городе или районе;
- удельный вес численности незанятых граждан, трудоустроенных по направлению службы занятости в общей численности незанятых трудовой деятельностью граждан, обратившихся в службу занятости по вопросу трудоустройства;
- удельный вес безработных, трудоустроенных по направлению службы занятости и оформлены на досрочную пенсию в общей численности снятых с учета безработных;

- удельный вес безработных, не работающих в течение более чем 6 месяцев;

- уровень предотвращения безработицы, рассчитываемый как отношение количества сохраненных и созданных рабочих мест к экономически активному населению.

В связи с этим перед службой занятости стоят следующие задачи:

- формировать у своих клиентов качественно новую трудовую психологию. Для этого организовывать работу таким образом, чтобы помогать в первую очередь тем, кто стремится найти работу;

- повышать уровень трудоустройства клиентов;

- создавать условия для быстрого трудоустройства безработных граждан;

- повышать конкурентоспособность граждан на рынке труда, оказывая им содействие в приобретении новой профессии, востребованной на рынке труда;

- совершенствовать механизм финансовой поддержки работодателей, создающих и сохраняющих рабочие места, осуществляющих переподготовку персонала;

- способствовать расширению самозанятости;

- проводить активную политику по организации рабочих мест;

- содействовать занятости длительно неработающих граждан;

- оказывать материальную помощь безработным.

Вопрос 3. Взаимодействие службы занятости и работодателей. Статья 10. Закона РБ «О занятости населения РБ» - обязанности предприятий, учреждений, организаций и предпринимателей по обеспечению занятости

1. Предприятия, учреждения, организации независимо от форм собственности и хозяйствования, предприниматели обязаны:

1) не позднее чем за два месяца до высвобождения работников в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, прекращением деятельности предпринимателя, сокращением численности (штата) письменно уведомить центр занятости по месту его нахождения об этом с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников;

2) письменно уведомлять центр занятости о наличии свободных рабочих мест (вакансий) в течение двух недель со дня их образования с указанием условий труда и размера его оплаты;

3) создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве;

4) перечислять отчисления в Государственный фонд содействия занятости;

5) организовывать оплачиваемые общественные работы для безработных в соответствии с перечнями общественных работ, сформированными местными органами государственной службы занятости на основании заявок республиканских органов государственного управления, местных

исполнительных и распорядительных органов, объединений, предприятий, учреждений, организаций.

2. Предприятия и организации независимо от форм собственности и хозяйствования обязаны:

1) принимать на работу граждан, направленных государственной службой занятости в счет брони, установленной в соответствии с пунктом 2 статьи 6 настоящего Закона;

2) создавать рабочие места (в том числе специализированные для лиц с ограниченной трудоспособностью) для трудоустройства граждан, указанных в пункте 1 статьи 6 настоящего Закона. Минимальное количество таких рабочих мест устанавливается местными исполнительными и распорядительными органами или специальными государственными программами. Затраты на создание этих рабочих мест сверх трех процентов от среднесписочной численности работников компенсируются за счет средств Государственного фонда содействия занятости и иных источников;

3) принимать на работу выпускников государственных высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений в соответствии с заключенными договорами (заявками) между указанными учебными заведениями и нанимателями.

3. Ликвидация рабочих мест, созданных по заданию местных исполнительных и распорядительных органов для категории граждан, подлежащих обеспечению дополнительными государственными гарантиями занятости, осуществляется по согласованию с указанными органами.

4. Приглашение на работу иностранных работников допускается только по лицензиям выдающимся в порядке, определяемом Советом Министров Республики Беларусь.

ЛЕКЦИЯ 7

Профессиональное консультирование в службе занятости.

Вопрос 1. Психологический портрет клиента службы занятости.
Французский психолог Лавье, исходя из положения, что эмоциональные переживания оказывают огромное влияние на поведение безработного, разработал типологию переживаний безработных. Он выделяет следующие стадии:

Первая стадия – шок, эмоциональное потрясение. Сопровождается чувством облегчения: событие, которое давно ожидалось, свершилось, следовательно закончилась тягостная неопределенность.

Вторая стадия – неприятие действительности. Безработный отказывается верить в то, что с ним свершилось.

Третья стадия – гнев. Открытое возмущение безработный может адресовать кому угодно: родственникам, бывшим коллегам, всем, кто его окружает.

Четвертая стадия – депрессия, подавленность, тоска. Резко снижается волевая регуляция и поисковая активность.

Пятая стадия – переоценка ценностей. Предполагает пересмотр безработным отношения к себе и ситуации. Это стадия формирования намерений действовать, стремления любыми средствами пытаться изменить ситуацию.

Австрийский специалист Л. Пельцман описывает 4 фазы стрессовых состояний у человека в связи с потерей работы:

- состояние неопределенности и шока;
- субъективное облегчение и конструктивное приспособление к ситуации;
- утяжеление состояния;
- беспомощность и примирение со сложившейся ситуацией.

Вопрос 2. Технология работы профконсультанта службы занятости населения. Профконсультирование в службе занятости населения является специальной деятельностью, задача которой оказание содействия клиенту службы в решении проблемы индивидуальной занятости с учетом его способностей и реальной ситуацией на рынке труда. Задача профконсультанта – содействие клиенту в решении проблем, связанных с подбором, поиском подходящей профессиональной деятельности, определением профиля необходимого профессионального обучения и трудоустройства. Основными функциями профконсультанта являются: профинформация, профотбор, организационно-методическая работа, профконсультирование, психологическая поддержка.

ЛЕКЦИЯ 8

Профконсультирование в ситуации потери и поиска работы.

Вопрос 1. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации потери и поиска работы. Общая схема профконсультирования в ситуации потери и поиска работы:

- выявление профессиональных интересов и склонностей;
- диагностика профессиональных способностей и определение профпригодности к различным видам деятельности;
- оценка мотивации профессионального самоопределения;
- согласование уровня профессиональных притязаний с возможностями и требованиями рынка труда;
- выявление, корректировка или формирование профессионального плана.

Классификация различных видов профконсультационных бесед.

1. Первичная профинформационная ознакомительная беседа.

2. Вторичная углубленная профконсультационная беседа с элементами наблюдения, анкетирования и опроса.

3. Полная профконсультационно-ориентированная беседа с использованием психодиагностических методов.

Примерный алгоритм проведения профинформационной первичной ознакомительной беседы:

- установление контакта с клиентом;
- выявление проблемы клиента;
- выявление профессиональной квалификации;
- определение профессиональных интересов и склонностей;
- информирование о ситуации на рынке труда, о имеющихся вакансиях, о возможностях профобучения;
- проведение экспресс-диагностики;
- составление совместно с клиентом первичного профессионального плана;
- в случае необходимости принятие решения о проведении углубленной профдиагностики;
- подготовка заключения по результатам консультирования.

Типичные ситуации, при которых обязательна профконсультация:

- у безработного нет профессии;
- для безработного нет вакансии;
- безработный находится в стрессовом состоянии;
- у безработного неадекватная самооценка;
- безработный не умеет вести себя с работодателем при найме на работу.

Вопрос 2. Социально-адаптационные программы в службе занятости. Социально-адаптационные программы направлены на достижение следующих целей:

- помочь безработному справиться со своими переживаниями в связи с потерей работы;
- включить безработного в социальную группу;
- сформировать у безработного необходимые навыки поиска работы;
- поддержать активность и инициативу, направленную на преодоление сложившейся ситуации у безработного;
- предупредить возможные негативные последствия пребывания в статусе безработного («заученная беспомощность», агрессивность и т.п.).

Среди программ, получивших распространение в службах занятости ряда зарубежных стран, можно назвать программу «Клуб ищущих работу». Задача Клуба – помочь его участникам получить подходящую программу в самое короткое время. Учебный курс может состоять из 9 занятий и длиться около месяца. Длительность занятия около трех часов.

Обучение осуществляется по следующей схеме:

- демонстрация необходимых приемов;
- проработка этих приемов;
- практическое применение полученных знаний в процессе собеседования с работодателем.

Занятия в клубе проводятся по следующим темам:

- составление автобиографии;
- поиск возможностей для трудоустройства;
- техника разговоров по телефону;
- подготовка резюме и посещение организации-нанимателя;
- собеседование с работодателем;
- начало работы;
- сохранение рабочего места.

ЛЕКЦИЯ 9

Профессиональное консультирование в организации.

Вопрос 1. Профконсультирование в ситуации профессиональной адаптации новых сотрудников. Помощь в освоении организационной культуры. Понятие «профессиональная адаптация». Психофизиологическая адаптация. Г. Селье выделил три фазы развития адаптационного синдрома (возникновение тревоги, развитие сопротивления организма, истощение приспособительных возможностей). Задачи профконсультанта, оказывающего поддержку новому специалисту на каждой фазе. Социально-психологическая адаптация. Основные направления деятельности профконсультанта. Понятия «организационная адаптация» и «организационная культура». Компоненты организационной культуры (ценностно-нормативный, коммуникативный, социальные отношения в коллективе, внешняя идентификация).

Вопрос 2. Профконсультирование по вопросам кадровых перемещений. Понятие «внутриорганизационные кадровые перемещения». Виды кадровых перемещений (внутрипрофессиональные, межпрофессиональные, междолжностные). Примеры кадровых перемещений в интересах организации, сотрудника, организации и сотрудника.

Вопрос 3. Профконсультирование при высвобождении кадров. Понятие «высвобождение персонала». Виды увольнений. Задачи профконсультации при увольнении по инициативе работника. Задачи профконсультации в случае увольнения по инициативе администрации. Задачи профконсультации в ситуации увольнения в связи с выходом на пенсию.

ЛЕКЦИЯ 10

Профессиональное развитие персонала. Мотивация и оценка труда персонала

Вопрос 1. Технология сопровождения профессиональной и внутриорганизационной карьеры сотрудника. Понятие «карьера». Модель партнерства в сфере планирования и развития карьеры сотрудника в организации. Основные задачи профессионального консультирования по вопросам развития карьеры сотрудника. Факторы развития карьеры (объективные, субъективные, внутриорганизационные). Проведение собеседования по целям и результатам деятельности сотрудника в рамках модели партнерства. Технология сопровождения и развития

Вопрос 2. Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва. Понятия «ключевые должности», «кадровый резерв». Виды кадрового резерва (подразделяются по виду деятельности, по времени назначения). Профконсультирование специалистов кадрового резерва (содержание и продолжительность работы в различных должностях для управляющих, карьера которых ставится в зависимость от достижения краткосрочных и долгосрочных целей).

Вопрос 3. Работа профконсультанта с мотивационной сферой сотрудников организации. Виды мотивов в зависимости от их направленности и содержания (преобразовательный, коммуникативный, утилитарно-прагматический, кооперативный, конкурентный мотивы). Содержательная интерпретация смыслообразующих мотивов. Использование форм материального и морального вознаграждения.

Вопрос 4. Участие профконсультанта в оценке персонала. Аттестация кадров. Технология проведения аттестации (этапы: подготовка к проведению аттестации, проведение и оформление результатов аттестации, подведение итогов аттестации, подготовка рекомендаций, утверждение результатов аттестации). Методы оценки персонала организации. Использование результатов аттестации.

ПРАКТИЧЕСКИЙ БЛОК

ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинарское занятие 1

Занятость как социально-экономическая категория

Вопросы для обсуждения:

1. Исторические и современные концепции, теории занятости и безработицы.
2. Виды занятости.
3. Структура занятости.
4. Управление созданием рабочих мест.
5. Обеспечение занятости на предприятиях.

Практикум:

1. Представить в таблице сравнительно-сопоставительный анализ исторических и современных концепций занятости и безработицы, выявив схожие и отличительные черты.
2. Подготовить сообщение на тему «Проблема занятости в Беларуси».

Литература:

1. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
2. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
3. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
4. Социологическая энциклопедия / Под общ. ред. А.Н. Данилова. – Мн.: БелЭн, 2003.
5. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.

Семинарское занятие 2

Безработица как социальное явление

Вопросы для обсуждения:

1. Подходы к определению понятия «безработица».
2. Основные типы безработицы и их специфика.
3. Причины возникновения безработицы.

Практикум:

Подготовить сообщение на тему «Причины и последствия безработицы».

Литература:

1. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
2. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
3. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
4. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.

Семинарское занятие 3

Государственная политика занятости

Вопросы для обсуждения:

1. Политика занятости – ведущее направление социальной политики государства.
2. Нормативно-правовое регулирование занятости в Республике Беларусь:
 - 2.1. Конституция Республики Беларусь.
 - 2.2. Трудовой кодекс Республики Беларусь.

- 2.3. Закон Республики Беларусь «О занятости населения».
- 2.4. Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

Практикум:

Подготовить и провести круглый стол на тему: «Нормативно-правовое регулирование занятости в Беларуси».

Литература:

1. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: учебник / Н.Б. Антонова. – Минск, 2002.
2. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
3. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
4. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
5. Социологическая энциклопедия / Под общ. ред. А.Н. Данилова. – Мн.: БелЭн, 2003.
6. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Минск: Амалфея, 2010. – 256с.
8. Социальная работа: теория и организация: учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бурова и др.; под ред. П.П. Украинец. – Минск.: ТетраСистем, 2005.
9. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. П.Д. Павленка: учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005.

Семинарское занятие 4

Государственное регулирование рынка труда и занятости населения

Вопросы для обсуждения:

1. Основные виды и характеристики рынка труда.

2. Содержание государственного регулирования трудового потенциала и рынка труда.
3. Государственное регулирование занятости.

Практикум:

1. Подготовить сообщение на тему «Рынок профессий как важнейший регулятор занятости».
2. Подготовить сообщение на тему «Опыт государственного регулирования занятости за рубежом».

Литература:

1. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: учебник / Н.Б. Антонова. – Минск, 2002.
2. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвашев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
3. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования: учебное пособие / Ф.С. Исмагилова. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2003.
4. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
5. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
6. Социологическая энциклопедия / Под общ. ред. А.Н. Данилова. – Мн.: БелЭн, 2003.
7. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.
8. Социальная работа: теория и организация: учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бутова и др.; под ред. П.П. Украинец. – Минск.: ТетраСистем, 2005.
9. Социология: учебное пособие / под ред. П.С. Емшина, Д.З. Мутагирова, Н.Г. Скворцова. – СПб.: Питер, 2004.
10. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. П.Д. Павленка: учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005.

Семинарское занятие 5

Социальное партнерство. Коллективные договоры и соглашения

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие социального партнерства и его значение в регулировании коллективных трудовых отношений.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Представительство интересов работников и интересов нанимателей.
4. Понятие и субъекты коллективных трудовых договоров и соглашений.
5. Трудовой договор: понятие, содержание, формы и сроки заключения.

Практикум:

Решение задач по Трудовому кодексу РБ (в рамках очерченной темы).

Литература:

1. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: учебник / Н.Б. Антонова. – Минск, 2002.
2. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
3. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
4. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
5. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Минск: Амалфея, 2010. – 256 с.

Семинарское занятие 6

Служба занятости. Профессиональное консультирование в службе занятости.

Вопросы для обсуждения:

1. Предпосылки создания служб занятости.
2. Государственная служба занятости, ее функции и структура.
3. Основные направления деятельности службы занятости.
4. Критерии эффективности работы органов служб занятости.
5. Взаимодействие службы занятости и работодателей.
6. Психологический портрет клиента службы занятости (психологическая характеристика безработного, особенности поведения безработного).
7. Технологии работы профконсультанта службы занятости населения.
8. Психологическая поддержка безработных граждан.

Практикум:

1. Составить программу социально-психологической помощи и поддержки безработных граждан.
2. Подготовить сообщение на тему «Опыт деятельности служб занятости за рубежом».

Литература:

1. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвашев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
2. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования: учебное пособие / Ф.С. Исмагилова. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2003.
3. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
4. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
5. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.
6. Психологические аспекты собеседования с безработными / сост. В.Б. Сигачев. – 1995.

7. Социальная работа: теория и организация: учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Булова и др.; под ред. П.П. Украинец. – Минск.: ТетраСистем, 2005.
8. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / под ред. В.А. Полякова и др. – М., 1997.
9. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. П.Д. Павленка: учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005.

Семинарское занятие 7

Профессиональное консультирование в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Профконсультирование в ситуации профессиональной адаптации новых сотрудников.
2. Помощь в освоении организационной культуры.
3. Профконсультирование по вопросам кадровых перемещений.
4. Профконсультирование при высвобождении кадров.

Практикум:

Составить программу профконсультации безработных граждан.

Литература:

1. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
2. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования: учебное пособие / Ф.С. Исмагилова. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2003.
3. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
4. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
5. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.
6. Психологические аспекты собеседования с безработными / сост. В.Б. Сигачев. – 1995.

7. Социальная работа: теория и организация: учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бутова и др.; под ред. П.П. Украинец. – Минск.: ТетраСистем, 2005.
8. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / под ред. В.А. Полякова и др. – М., 1997.
9. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. П.Д. Павленка: учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005.

Семинарское занятие 8

Профессиональное развитие персонала. Мотивация и оценка труда персонала.

Вопросы для обсуждения:

1. Профконсультирование при высвобождении персонала.
2. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника.
3. Аттестация кадров.
4. Профконсультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу.
5. Технология сопровождения профессиональной и внутриорганизационной карьеры сотрудника.
3. Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва.
6. Работа профконсультанта с мотивационной сферой сотрудника организации.

Практикум:

Решение ситуационных задач.

Литература:

1. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования: учебное пособие / Ф.С. Исмагилова. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2003.
2. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
3. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.

4. Психологические аспекты собеседования с безработными / сост. В.Б. Сигачев. – 1995.
5. Социальная работа: теория и организация: учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бурова и др.; под ред. П.П. Украинец. – Минск.: ТетраСистем, 2005.
6. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / под ред. В.А. Полякова и др. – М., 1997.
7. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. П.Д. Павленка: учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005.

КОНТРОЛЬНЫЙ БЛОК

Тесты

ЧАСТЬ А.

1. Средство пассивного регулирования рынка труда:
 - 1) общественные работы;
 - 2) квотирование рабочих мест;
 - 3) профессиональное переобучение;
 - 4) выплата пособий.

2. Границы трудового возраста для женщин в Беларуси:
 - 1) 16-60 лет;
 - 2) 18-55 лет;
 - 3) 16-55 лет;
 - 4) 18-60 лет.

3. Границы трудового возраста для мужчин в Беларуси:
 - 1) 18-60 лет;
 - 2) 16-60 лет;
 - 3) 18-55 лет;
 - 4) 16-65 лет.

4. К экономически активному населению относят:
 - 1) сезонных работников;
 - 2) инвалидов;
 - 3) пенсионеров;
 - 4) учащихся очной формы обучения.

5. К экономически пассивному населению относят:
 - 1) инвалидов;
 - 2) пенсионеров;
 - 3) учащихся вечерних отделений;
 - 4) военнослужащих.

6. Рынок, на котором предложение и спрос на труд уравнивают друг друга, называют:
 - 1) конкурентным;
 - 2) монополистическим;
 - 3) равновесным;
 - 4) олигополистическим.

7. Рынок с монополией одного покупателя рабочей силы называют:

- 1) открытым;
- 2) монопсоническим;
- 3) скрытым;
- 4) рынком с участием профсоюзов.

8. Международная организация труда (МОТ) была создана в:

- 1) 1905 г.;
- 2) 1011 г.;
- 3) 1918 г.;
- 4) 1919 г.

9. Основные принципы государственного регулирования политики занятости. Исключите неверные ответы.

- 1) поощрительный;
- 2) ограничительный;
- 3) патронатный;
- 4) психологический.

10. Представители, какой концепции занятости считают, что безработицу вызывает слишком высокая заработная плата:

- 1) классической;
- 2) марксистской;
- 3) кейнсианской;
- 4) монетаристской.

11. К нетипичной форме занятости не относится:

- 1) частичная занятость;
- 2) временная занятость;
- 3) работа на дому;
- 4) работа в производственном помещении работодателя.

12. Функциями системы управления занятостью населения являются:

- 1) целеполагание;
- 2) планирование;
- 3) координация;
- 4) контроль.

13. Подсистема управления процессом использования рабочей системы представлена:

- 1) управлением создания рабочих мест;
- 2) управлением технического процесса;
- 3) управлением научной организации труда;
- 4) управление экономикой труда.

14. Подсистема управления процессами распределения трудовых процессов представлена:

- 1) управлением создания рабочих мест;
- 2) управлением процесса подготовки рабочей силы;
- 3) управлением первичного распределения рабочей силы;
- 4) управлением перераспределения рабочей силы.

15. Средство управления рабочей силы, присущее модели «человеческий капитал»:

- 1) низкий уровень обучения;
- 2) свободный найм;
- 3) очень слабая мобильность;
- 4) штрафы работающим.

16. Какое из перечисленных последствий характерно для модели управления рабочей силы «рынок труда»:

- 1) относительно низкая дисциплина;
- 2) слабая отчужденность;
- 3) низкая текучесть кадров;
- 4) высокая преданность фирме.

17. Средства активного регулирования рынка труда:

- 1) содействие в трудоустройстве;
- 2) выплата пособий;
- 3) общественные работы;
- 4) профессиональное обучение безработных.

18. В структуру экономически активного населения входят три компонента. Исключите неверный ответ.

- 1) трудоспособное население;
- 2) занятое население;
- 3) нетрудоспособное население;
- 4) предложение рабочей силы.

19. Сторонники, какой концепции, считают, что безработицу вызывает слишком высокая заработная плата:

- 1) монетаристской;
- 2) кейнсианской;
- 3) марксистской;
- 4) классической.

20. Кто предложил противостоять безработице путем осуществления активной государственной финансовой политики (налоги, государственные инвестиции):

- 2) К. Маркс;
- 3) Дж. Кейнс;
- 4) Ф. Энгельс;
- 5) А. Рози.

21. Полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать:

- 1) 20 часов в неделю;
- 2) 30 часов в неделю;
- 3) 40 часов в неделю;
- 4) 50 часов в неделю.

22. Продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 14 до 16 лет составляет:

- 1) не более 23 часов в неделю;
- 2) не более 22 часов в неделю;
- 3) не более 20 часов в неделю;
- 4) не более 18 часов в неделю.

23. Продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет составляет:

- 1) не более 28 часов в неделю;
- 2) не более 30 часов в неделю;
- 3) не более 33 часов в неделю;
- 4) не более 35 часов в неделю.

24. Продолжительность рабочего времени для инвалидов I и II группы составляет:

- 1) не более 38 часов в неделю;
- 2) не более 37 часов в неделю;
- 3) не более 35 часов в неделю;
- 4) не более 30 часов в неделю.

25. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

- 1) не менее 50 часов;
- 2) не менее 45 часов;
- 3) не менее 42 часов;
- 4) не менее 40 часов.

26. Формой трудового отпуска является:

- 1) дополнительный;
- 2) по уходу за детьми;
- 3) в связи с обучением;

4) по беременности и родам.

27. Формами социального отпуска являются:

- 1) основной;
- 2) по уважительным причинам личного и семейного характера;
- 3) дополнительный;
- 4) в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС.

28. Продолжительность основного отпуска не может быть:

- 1) менее 20 календарных дней;
- 2) менее 22 календарных дней;
- 3) менее 23 календарных дней;
- 4) менее 24 календарных дней.

29. Заключение трудового договора возможно с лицами в возрасте:

- 1) 12 лет;
- 2) 13 лет;
- 3) 14 лет;
- 4) 16 лет.

30. Социальное партнерство основано на принципе:

- 1) трипартизма;
- 2) двупартизма;
- 3) однопартизма;
- 4) партизма.

31. Соглашения заключаются на трех уровнях. Исключите неверный ответ.

- 1) республиканский;
- 2) отраслевой;
- 3) местный;
- 4) частный.

32. Коллективный договор, соглашение заключаются в:

- 1) устной форме;
- 2) устной и письменной форме;
- 3) письменной форме.

33. Коллективный договор, соглашение заключаются не более чем на:

- 1) три года;
- 2) четыре года;
- 3) пять лет;
- 4) шесть лет.

34. Внешний фактор, определяющий потребность организации в персонале:

- 1) кадровый потенциал организации;
- 2) конкуренция и составление рынка сбыта;
- 3) финансовые ресурсы организации;
- 4) стратегия и цели организации.

35. Внутренний фактор, определяющий потребность организации в персонале:

- 1) развитие техники и технологии;
- 2) политические изменения;
- 3) уровень инфляции;
- 4) кадровый потенциал организации.

36. Пассивный метод привлечения персонала в организацию:

- 1) объявления в СМИ;
- 2) обращение в службу занятости;
- 3) анализ личных дел сотрудников;
- 4) выезд в вузы и ссузы.

37. Активный метод привлечения персонала в организацию:

- 1) обращение к руководителям подразделений;
- 2) подбор персонала с помощью сотрудников;
- 3) участие в ярмарках вакансий;
- 4) объявления в СМИ.

38. Внутренний метод управления персоналом в организации:

- 1) анализ личных дел сотрудников;
- 2) участие в ярмарках вакансий;
- 3) обращение в службу занятости;
- 4) объявления в СМИ.

39. Период адаптации сотрудников в организации составляет:

- 1) от 1 года до 7 лет;
- 2) от 1 года до 5 лет;
- 3) от 1 года до 3 лет;
- 4) от 1 года до 2 лет.

40. Функция профконсультанта в службе занятости:

- 1) психологическая поддержка;
- 2) социальная помощь;
- 3) педагогическое консультирование;
- 4) социально-педагогическая помощь.

41. Длительно безработным считается человек, не работающий:

- 1) больше 5 лет;
- 2) больше 3 лет;
- 3) больше 1 года;

больше 6 месяцев.

ЧАСТЬ Б.

1. Занятость – это...
2. Безработица – это...
3. Объект рынка труда...
4. Работодатели и работники являются рынка труда.
5. Управление занятостью в широком смысле слова – это...
6. Экономическое рабочее место – это...
7. Потребность экономики в рабочей силе определяется...
8. Концепция «пожизненного найма» разработана в...
9. Какая работа Дж. М. Кейнса, вышедшая в 1936 году стала поворотным пунктом в исследованиях экономистов и заложила основы новой парадигмы, получившей название “новой экономики”...
10. Рынок труда как внутренне неоднородную и чрезвычайно динамичную систему, подчиняющуюся рыночным законам. Основным регулятором ее служит ценовой механизм, считают представители ... школы.
11. Представители монетаристской школы считали, что безработицу можно регулировать с помощью...
12. Проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ, так считали представители... школы.
13. Подсистема формирования рабочей силы представлена тремя компонентами. Перечислите их.
14. Свободный найм, штрафы работающим, гибкость заработной платы, низкий уровень обучения. Какой модели управления рабочей силы присущи перечисленные средства управления.
15. Низкая текучесть кадров, слабая отчужденность, высокая преданность фирме являются последствиями модели... управления рабочей силы.
16. Рынок труда – это...
17. Скрытая безработица – это...
18. Сектор рынка труда, на котором заняты субъекты трудовых отношений, развивающихся между собой различным профессиональным статусом называется ...
19. Совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений – это...

20. Локальные нормативные правовые акты – это...
21. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше ...дней, если работа является основной.
22. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в ...день работы.
23. Государственный минимальный социальный стандарт в области труда за работу в нормальных условиях при выполнении условной (месячной или трудовой) нормы труда – это...
24. Трудовая дисциплина – это..
25. Соглашение – это...
26. Локальный нормативно-правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем работающими у него работниками – это...
27. Под профессиональной компетентностью понимают...
28. Определенная сфера, круг вопросов, которые человек уполномочен решать – это...
29. Компетентность характеризует степень ... человека.
30. Компетенция характеризует степень ... человека.
31. Характеристика требуемых личностных качеств, способов, типов поведения, социальных ролей сотрудника – это...
32. Квалификационная карта – это...
33. Профессиональный сбор – это...
34. Аттестация – это...
35. Перечислите основные нормативно-правовые документы в области занятости населения.
36. Спрос на рабочую силу определяется...
37. Продолжение рабочей силы определяется...
38. Уровень занятости – это...
39. Уровень безработицы – это...

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Исторические и современные концепции, теории занятости и безработицы.
2. Виды занятости.
3. Структура занятости.
4. Основные типы безработицы и их специфика.
5. Причины и последствия безработицы.
6. Политика занятости – ведущее направление социальной политики государства.
7. Нормативно-правовое регулирование занятости и безработицы в Республике Беларусь.

8. Виды рынка труда.
9. Основные характеристики рынка труда.
10. Государственное регулирование занятости.
11. Рынок профессий как важнейший регулятор занятости.
12. Опыт государственного регулирования занятости за рубежом.
13. Служба занятости: структура, задачи, критерии эффективности работы.
14. Опыт деятельности служб занятости за рубежом.
15. Психологический портрет клиента службы занятости. Психологическая поддержка безработных граждан.
16. Технологии работы профконсультанта службы занятости населения.
17. Методика индивидуальной профконсультации в ситуации потери и поиска работы.
18. Социально-адаптационные программы в службе занятости.
19. Профконсультирование в ситуации профессиональной адаптации новых сотрудников.
20. Профконсультирование при высвобождении кадров.
21. Тактика поиска работы безработным.
22. Коллективные договоры и соглашения: понятие, субъекты, содержание. Порядок разрешения коллективных споров.
23. Трудовой договор: понятие, содержание, формы и сроки заключения.
24. Понятие, принципы социального партнерства и его значение в регулировании трудовых отношений.
25. Технология сопровождения и развития карьеры сотрудника.
26. Профконсультирование в ситуации подбора кадров и найма на работу.
27. Профконсультирование в программе подготовки кадрового резерва.
28. Работа профконсультанта с мотивационной сферой сотрудника организации.

ЛИТЕРАТУРА

Основная

1. Антонова, Н.Б. Государственное регулирование экономики: учебник / Н.Б. Антонова. – Минск, 2002.
2. Боровик, В.С. Занятость населения: учебное пособие / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похващев. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2001.
3. Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования: учебное пособие / Ф.С. Исмагилова. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2003.
4. Кизимов, К.Г. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кизимов. – М., 2005.
5. Оганян, К. Занятость населения и ее регулирование / К. Оганян. – Спб., 2008.
6. Социологическая энциклопедия / Под общ. ред. А.Н. Данилова. – Мн.: БелЭн, 2003.
7. Старовойтова, Л.И. Занятость населения и ее регулирование: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. – М.: Изд.центр «Академия», 2001.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Минск: Амалфея, 2010. – 256 с.

Дополнительная

9. Психологические аспекты собеседования с безработными / сост. В.Б. Сигачев. – 1995.
10. Социальная работа: теория и организация: учебное пособие / П.П. Украинец, С.В. Лашина, С.Н. Бурова и др.; под ред. П.П. Украинец. – Минск.: ТетраСистем, 2005.
11. Технология профессионального консультирования молодежи в службе занятости / под ред. В.А. Полякова и др. – М., 1997.
12. Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. П.Д. Павленка: учебное пособие. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2005.