

**Белорусский национальный технический университет**  
Международный институт дистанционного образования  
Кафедра «Информационные технологии в управлении»

СОГЛАСОВАНО

Старший преподаватель

И. А. Соболенко

2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Директор МИДО

М. А. Седнина

2024 г.

**ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС**  
**ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**  
**РЫНОК ТРУДА**

для специальностей 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)» и 6-05-0412-01 «Менеджмент»

Составители: Седнина Марина Александровна, Лисица Екатерина Сергеевна,  
Точилина Алла Константиновна

Рассмотрено и утверждено  
на заседании Совета МИДО от 30.04.2024 г. протокол № 8

Минск БНТУ 2024

## **Перечень материалов**

1. Содержание учебного материала
2. Конспект лекций по дисциплине
3. Темы и ситуации для семинарских занятий
4. Методические указания по выполнению курсовой работы
5. Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы
6. Тестовые задания для самоконтроля
7. Задачник по дисциплине
8. Глоссарий

## **Пояснительная записка**

### *Цели ЭУМК:*

- активизация познавательной деятельности студентов на основе использования интерактивных методов обучения;
- ориентация на оптимальное достижение учебных целей;
- повышение эффективности традиционной методики обучения на базе использования современных информационных технологий;
- повышение готовности и интереса студента к будущей профессиональной деятельности;
- взаимосвязь образовательного процесса с научно-исследовательской работой студентов в профессиональной области;
- профессиональная направленность образовательного процесса с учетом специфических условий и потребностей организаций - заказчиков кадров;
- предоставление возможности студентам заниматься самообразованием за счет эффективного управления самостоятельной работой по овладению учебным материалом.

### *Особенности структурирования и подачи учебного материала*

ЭУМК содержит четыре раздела: теоретический, практический, контроля знаний и вспомогательный. В теоретическом разделе представлен лекционный материал в соответствии с основными темами учебной программы. Практический раздел содержит примерную тематику и содержание практических занятий, вопросы и задачи, необходимые для закрепления лекционного материала, а также указания по выполнению курсовой работы. Раздел контроля знаний включает перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы, тестовые задания для самоконтроля, задачник по дисциплине. Во вспомогательном разделе находится список основной и дополнительной литературы, глоссарий.

### *Рекомендации по организации работы с ЭУМК*

ЭУМК содержит активные ссылки, позволяющие оперативно найти необходимый материал.

## СОДЕРЖАНИЕ

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА.....	6
ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	8
Краткий конспект лекций.....	8
Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Рынок труда».....	8
1.1. Объект и предмет изучения курса «Рынок труда».....	8
1.2. Место и роль дисциплины «Рынок труда» в системе наук о труде, его взаимосвязь с экономикой и социологией труда, другими экономико-управленческими и социально-гуманитарными дисциплинами.....	9
1.3. Структура и задачи курса «Рынок труда». Категориальный аппарат (основные понятия) курса «Рынок труда».....	10
Тема 2. Рынок труда: основные понятия и элементы.....	13
2.1. Понятие «рынок труда». Элементы рынка труда.....	13
2.2. Функции рынка труда и факторы его развития.....	16
2.3. Классификация рынка труда.....	17
2.4. Модели рынка труда.....	20
Тема 3. Механизм функционирования рынка труда.....	28
3.1. Механизм функционирования рынка труда.....	28
3.2. Спрос на рынке труда.....	31
3.3. Заработная плата и спрос на рабочую силу.....	36
3.4. Предложение труда: понятие и структура.....	39
3.5. Заработная плата и предложение труда.....	42
Тема 4. Цена труда: основные понятия и элементы.....	45
4.1. Сущность и элементы цены труда.....	45
4.2. Стоимость жизни и цена рабочей силы.....	46
4.3. Прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет....	48
Тема 5. Занятость населения.....	51
5.1. Социально-экономическая сущность занятости.....	51
5.2. Основные формы занятости населения.....	53
5.3. Влияние демографической ситуации на уровень занятости.....	54
5.4. Движение рабочей силы.....	55
Тема 6. Социально-экономические последствия безработицы.....	57
6.1. Понятие и причины безработицы. Экономическая сущность безработицы и ее факторы. Виды и формы безработицы.....	57
6.2. Методы измерения и показатели безработицы. Структура безработицы.....	61
6.3. Экономические и неэкономические последствия безработицы. Закон А. Оукена.....	62
6.4. Инфляция и безработица.....	64
Тема 7. Регулирование рынка труда.....	67
7.1 Современное состояние рынка труда.....	67
7.2 Государственное регулирование рынка труда.....	71
7.3 Государственная служба занятости.....	74
7.4 Социальное партнерство.....	75

Тема 8. Конкуренция на рынке труда. Трудовая мобильность. ....	79
8.1. Социально-экономический закон конкуренции. Конкуренция между нанимателями. Конкуренция между наемными работниками. ....	80
8.2. Конкурентоспособность работника. Модели конкуренции на рынке рабочей силы. ....	80
8.3. Трудовая мобильность. Горизонтальная и вертикальная мобильность. Отраслевое движение рабочей силы. ....	83
8.4. Региональные различия в функционировании рынка труда. ....	85
8.5. Гендерное измерение рынка труда. ....	86
Тема 9. Негосударственные структуры содействия занятости населения. ....	87
9.1. Рекрутинговые агентства на рынке труда: их роль, специфика функций и организации деятельности. ....	88
9.2. Взаимоотношения органов государственной службы занятости с частными агентствами по трудоустройству. ....	92
Тема 10. Оценка обеспеченности экономики кадрами для инновационного развития. ....	93
10.1. Рынок образовательных услуг. Система профессионального образования в Республике Беларусь. Рынок труда специалистов. ....	94
10.2. Оценка потребности национальной экономики в кадрах для инновационного развития. ....	98
10.3. Оценка возможностей системы образования для подготовки кадров для инновационного развития. ....	99
10.4. Методология прогнозирования потребности в кадрах для инновационного развития. ....	101
<b>ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ</b> .....	106
Примерная тематика и содержание практических занятий.....	106
Практическое занятие № 1. Введение в учебную дисциплину «Рынок труда». ....	106
Практическое занятие № 2. Рынок труда: основные понятия и элементы. ....	106
Практическое занятие № 3. Механизм функционирования рынка труда. .	108
Практическое занятие № 4. Цена труда: основные понятия и элементы... ..	110
Практическое занятие № 5. Занятость населения.....	110
Практическое занятие № 6. Социально-экономические последствия безработицы. ....	112
Практическое занятие № 7. Регулирование рынка труда. ....	118
Практическое занятие № 8. Конкуренция на рынке труда. Трудовая мобильность.....	119
Практическое занятие № 9. Негосударственные структуры содействия занятости населения.....	120
Практическое занятие № 10. Оценка обеспеченности экономики кадрами для инновационного развития. ....	120
Методические указания по выполнению курсовой работы .....	122
<b>ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ</b> .....	129
<b>КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ</b> .....	134
Тестовые задания для самоконтроля .....	136

Перечень зданий к контрольной работе .....	150
ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ.....	167
Список основной и дополнительной литературы.....	167
Глоссарий.....	173

## СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

### **Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Рынок труда»**

Объект и предмет изучения курса «Рынок труда».

Место и роль дисциплины «Рынок труда» в системе наук о труде, его взаимосвязь с экономикой и социологией труда, другими экономико-управленческими и социально-гуманитарными дисциплинами.

Структура и задачи дисциплины «Рынок труда». Категориальный аппарат (основные понятия) дисциплины «Рынок труда».

### **Тема 2. Рынок труда: основные понятия и элементы**

Понятие «рынок труда». Элементы рынка труда.

Функции рынка труда и факторы его развития.

Классификация рынка труда.

Модели рынка труда.

### **Тема 3. Механизм функционирования рынка труда**

Механизм функционирования рынка труда.

Спрос на рынке труда. Заработная плата и спрос на рабочую силу.

Предложение труда: понятие и структура.

Заработная плата и предложение труда.

### **Тема 4. Цена труда: основные понятия и элементы**

Сущность и элементы цены труда.

Стоимость жизни и цена рабочей силы.

Прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет.

### **Тема 5. Занятость населения**

Социально-экономическая сущность занятости.

Основные формы занятости населения.

Влияние демографической ситуации на уровень занятости.

Движение рабочей силы.

### **Тема 6. Социально-экономические последствия безработицы**

Понятие и причины безработицы. Экономическая сущность безработицы и ее факторы. Виды и формы безработицы.

Методы измерения и показатели безработицы. Структура безработицы.

Экономические и социальные последствия безработицы.

Закон А. Оукена.

Инфляция и безработица.

## **Тема 7. Регулирование рынка труда**

Современное состояние рынка труда.

Инфраструктура государственного регулирования рынка труда. Биржи труда. Роль и функции государственной службы занятости как многофункциональной системы управления рынком труда.

Основные направления государственного регулирования рынка труда.

Понятия «социальное партнерство», «трипартизм». Принципы социального партнерства. Субъекты социального партнерства и их функции. Механизмы реализации социального партнерства.

## **Тема 8. Конкуренция на рынке труда. Трудовая мобильность**

Социально-экономический закон конкуренции. Конкуренция между нанимателями. Конкуренция между наемными работниками. Конкурентоспособность работника. Модели конкуренции на рынке рабочей силы.

Трудовая мобильность. Горизонтальная и вертикальная мобильность. Отраслевое движение рабочей силы.

Территориальное перемещение рабочей силы. Внутренняя и внешняя трудовая миграция: причины и последствия.

Региональные различия в функционировании рынка труда.

Гендерное измерение рынка труда.

## **Тема 9. Негосударственные структуры содействия занятости населения**

Рекрутинговые агентства на рынке труда: их роль, специфика функций и организации деятельности.

Взаимоотношения органов государственной службы занятости с частными агентствами по трудоустройству.

## **Тема 10. Оценка обеспеченности экономики кадрами для инновационного развития**

Рынок образовательных услуг. Система профессионального образования в Республике Беларусь. Рынок труда специалистов.

Оценка потребности национальной экономики в кадрах для инновационного развития.

Оценка возможностей системы образования для подготовки кадров для инновационного развития.

Методология прогнозирования потребности в кадрах для инновационного развития.

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Краткий конспект лекций

### **Тема 1. Введение в учебную дисциплину «Рынок труда».**

*Объект и предмет изучения курса «Рынок труда».*

*Место и роль дисциплины «Рынок труда» в системе наук о труде, его взаимосвязь с экономикой и социологией труда, другими экономико-управленческими и социально-гуманитарными дисциплинами.*

*Структура и задачи курса «Рынок труда». Категориальный аппарат (основные понятия) курса «Рынок труда».*

### **1.1. Объект и предмет изучения курса «Рынок труда».**

В условиях рыночной экономики возникла объективная необходимость в изучении проблем рынка труда в отношении занятости населения и безработицы, влияния человеческого фактора на результаты трудовой деятельности.

Данная дисциплина предусматривает комплексный подход к изучению теоретических и прикладных проблем социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Каждая наука имеет свой объект и предмет.

**Объектом** изучения дисциплины «Рынок труда» является комплекс социально-трудовых отношений, связанных с реализацией способности к труду индивида и всего населения на основе рыночных принципов, т. е. на основе спроса и предложения, купли-продажи рабочей силы, конкуренции.

В качестве **предмета** выступают закономерные связи и отношения объективной реальности, специфические для данной научной дисциплины.

Можно выделить несколько основных подходов к определению предмета дисциплины «Рынок труда»:

– институциональный, когда рынок труда рассматривается как важный социальный институт экономической жизни, основное внимание уделяется изучению роли государства и других институтов в регулировании рыночно-трудовых отношений;

– бихевиористский (от англ. behaviour – поведение), при котором акцент делается на изучении трудового поведения индивидов и социальных групп;

– марксистский подчеркивает классовый характер трудовых отношений и значение коллективной трудовой деятельности;

– системный, когда внимание акцентируется на сложности структуры рынка труда как системы, состоящей из множества подсистем, типов, видов, сегментов, моделей;



– экономико-социологический – в качестве предмета дисциплины «Рынок труда» рассматриваются социальные механизмы регулирования социально-трудовых отношений. «Рынок труда» – это учебная дисциплина и научное направление, сформировавшееся на пересечении экономического и социологического знания.

## **1.2. Место и роль дисциплины «Рынок труда» в системе наук о труде, его взаимосвязь с экономикой и социологией труда, другими экономико-управленческими и социально-гуманитарными дисциплинами.**

С одной стороны, дисциплина «Рынок труда» является специальной социально-экономической дисциплиной и тесно связана с другими экономическими науками: экономической теорией, макроэкономикой, микроэкономикой, экономикой труда, основами менеджмента, управлением персоналом, экономической историей, историей экономических учений, отраслевыми экономическими дисциплинами. С другой стороны, дисциплина активно взаимодействует с социологическими дисциплинами: общей социологией, социологией труда, социологией управления. Она также тесно связана с социальной психологией, правоведением (трудовым правом), демографией, социальным управлением, политологией и другими социально-гуманитарными науками. Наиболее тесная связь с дисциплинами «Экономика труда» и «Социология труда».

В результате изучения учебной дисциплины «Рынок труда» студент должен:

### **знать:**

- социально-экономическую сущность и социальные проблемы труда;
- структуру и механизм функционирования рынка труда;
- конъюнктуру рынка труда;
- социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда;
- нормативно-правовую базу социально-трудовых отношений в

Республике Беларусь;

### **уметь:**

- проводить экономический анализ и диагностику рынка труда;
- применять законодательство Республики Беларусь в сфере трудовых отношений;

**иметь навык** разработки и обоснования планов и мероприятий по совершенствованию рынка труда.

Знания и умения, полученные студентами при изучении данной дисциплины, необходимы для освоения последующих дисциплин, связанных

с экономикой и управлением, таких как «Право социального обеспечения», «Социология рынков».

### **1.3. Структура и задачи курса «Рынок труда». Категориальный аппарат (основные понятия) курса «Рынок труда».**

Целью изучения учебной дисциплины является обеспечение профессиональной подготовки будущих специалистов, которая позволит им успешно управлять экономическими процессами в социально-трудовой сфере.

Основными задачами преподавания учебной дисциплины являются:

- изучение современных теоретических представлений о рынке труда, факторах и условиях, обеспечивающих его формирование и эффективное функционирование;
- овладение основами методологии и методики анализа динамики процессов на рынке труда;
- рассмотрение в историческом, теоретическом и проблемно-прикладном аспектах системы государственного регулирования рынка труда;
- приобретение навыков эффективного решения конкретных хозяйственных задач в условиях рыночно-трудовых отношений.

**Рынок труда** – это совокупность экономических отношений, связанных с отношениями купли-продажи специфического товара – рабочей силы, где совершается обмен труда на заработную плату.

Особенность рынка труда и его механизма: объектами купли-продажи на нём является право на наём рабочей силы и право на подбор персонала, у которых имеются знания, квалификация (образование) и способности к трудовому процессу.

В широком смысле рынок труда – система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда.

Отношения на рынке труда регулируются общественными и государственными институтами (политикой в области трудоустройства, профессиональными союзами, законодательством и др.)

На рынок труда особенно сильное влияние оказывают неценовые факторы. Так, сложность и престижность работы, условия труда, «климат» на рабочем месте, гарантия безопасности и карьерного роста, – всё это оказывает положительное или отрицательное влияние на кривую предложения трудовых ресурсов.

Рынок труда – важная часть любой экономической системы, поскольку его состояние в значительной степени определяет темпы экономического роста этой

системы. В то же время рынок труда является ключевым элементом социально-экономической политики, проводимой властными структурами. Таким образом, рынок труда испытывает на себе одновременно влияние и социальной, и экономической политики региона или государства в целом.

На рынке труда встречаются собственник средств производства и собственник рабочей силы, между которыми идёт торг относительно купли не самого владельца рабочей силы, а конкретного вида труда, а также условий и продолжительности использования труда работника.

Эти отношения противоречивы в силу действия законов спроса и предложения. В процессе обмена устанавливается состояние их временного равновесия, которое выражается определённым уровнем занятости и оплатой труда.

**Труд** – это целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей, обеспечивающая потребности человека; процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособляют их для удовлетворения своих потребностей.

**Структура труда:** **предметы труда** (то, на что направлен труд человека), средства труда (орудия труда), цель труда, процесс труда.

Труд является базовым социальным процессом:

- 1) является основным условием существования человека и общества;
- 2) труд носит общественный характер: непосредственный в трудовом коллективе и опосредованный, если работник работает один, но результаты его труда используются другими людьми.

**Социально-экономическая сущность труда** выражается такими важнейшими категориями, как характер труда, содержание труда, условия труда, отношение к труду и др.

**Характер труда** отражает социально-экономический способ соединения работников со средствами труда, положение работников в процессе труда; определяется производственными отношениями (отношениями собственности), степенью социальных различий в процессе труда.

По характеру труд бывает умственный и физический, добровольный и принудительный и т. д.

Содержание труда выражает производственно-техническую сторону соединения работника со средствами труда, характеризует процесс труда как взаимодействие человека с орудиями и предметами труда; определяется уровнем развития производительных сил.

По содержанию труд бывает ручной, механизированный, автоматизированный.

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

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

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

В числе категорий дисциплины «Рынок труда» присутствуют общенаучные, общесоциальные и специфические категории.

**Общенаучные категории** (структура, функции, процесс, механизм, связь, устойчивость, изменчивость, развитие и др.) используются как средство описания экономической и социальной сфер, социальных механизмов регулирования трудовых отношений и процессов и т. д.

**Общесоциальные категории** заимствованы из лексикона других социально-гуманитарных наук: категории экономической теории (собственность, производительные силы, производственные отношения, средства производства, производство, распределение, обмен, потребление и др.), философии (общество, общественное сознание, общественные отношения и др.), социальной психологии (коллектив, личность, мотивация, социальное взаимодействие и др.), социологии (социальная группа, социальная структура, социальная мобильность, социальный статус, социальная роль и др.), экономической социологии (экономическое поведение, экономическое сознание, экономическое мышление, экономическая культура, экономические интересы и др.).

**Специфические категории** дисциплины «Рынок труда» – это те, которые возникли внутри ее самой (или раздела «Рынок труда» дисциплины «Экономика труда») и отражают характерные для нее угол зрения и подход к общественной жизни. Главные из категорий этой группы: спрос на труд, предложение труда, конъюнктура рынка труда, конкуренция на рынке труда, цена труда, коэффициент напряженности на рынке труда и др.<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Дубовик, А. К. Рынок труда: учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент», направления специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)» / А. К. Дубовик. – Минск: БНТУ, 2017. – 109 с.

## **Тема 2. Рынок труда: основные понятия и элементы.**

*Понятие «рынок труда». Элементы рынка труда.*

*Функции рынка труда и факторы его развития.*

*Классификация рынка труда.*

*Модели рынка труда.*

### **2.1. Понятие «рынок труда». Элементы рынка труда.**

Степень развития рынка труда оказывает непосредственное влияние на процессы, происходящие в обществе. **Рынок труда** как неотъемлемый элемент рыночной системы хозяйствования выполняет важнейшие функции в системе воспроизводства рабочей силы, распределения ее между отраслями и секторами экономики, регулирует объемы спроса и предложения, придает действенный импульс профессиональной и территориальной мобильности. То есть отношения на рынке труда не ограничиваются только актом купли-продажи, они затрагивают все, что связано с системой социального партнерства и защиты, образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, с управлением занятостью на предприятиях, на региональном и федеральном уровне.

**Рынок труда**, в узком смысле, представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определённый уровень оплаты труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности.

**Рынок труда** – это социально-экономическая категория, включающая в себя исторически сложившийся специфический общественный *механизм*, реализующий определённый комплекс социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством. Таким механизмом является модель спроса и предложения рабочей силы (труда).

Рынок труда – это динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства, и механизм его самореализации, механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

**В широком смысле рынок труда – это система** отношений, возникающих в рамках социального мира и согласия между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций на основе спроса и предложения по поводу оплаты и условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки и т. п.

**К основным элементам<sup>2</sup> рынка труда** относятся субъекты рынка труда, правовые акты, правила и нормы, регламентирующие отношения субъектов на рынке труда, конъюнктура, спрос и предложение, конкуренция, мобильность на рынке труда, инфраструктура рынка труда.

**Субъектами рынка труда** являются работодатели (объединения и союзы работодателей), наемные работники (профсоюзы, другие объединения работников) и государство в лице его уполномоченных органов власти различного уровня, а также безработные.

**Работодатели** – это граждане, управляющие собственным предприятием, фермой, занятые профессиональной деятельностью на самостоятельной основе и постоянно использующие труд наемных работников. Свои управленческие функции работодатель может делегировать наемному управляющему, оставляя за собой ответственность за благополучие предприятия. Объединения и союзы работодателей призваны представлять и отстаивать их интересы в отношениях с органами власти различных уровней, с профсоюзами и др.

**Наемные работники** – это граждане, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с руководителем предприятия любой формы собственности или отдельным лицом об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме оплату наличными деньгами или натурой. Наемными работниками считаются и лица, избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность, включая директоров и управляющих предприятий. Для представительства и защиты своих интересов наемные работники объединяются. Наиболее доступная и распространенная форма объединения – **профессиональные союзы** (профсоюзы).

**Профсоюз** – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

В качестве субъекта они выполняют следующие функции:

- социально-экономические, связанные с обеспечением полной занятости путем стимулирования создания рабочих мест во всех секторах экономики;
- законодательные, связанные разработкой основных юридических норм и правил;
- регулирования рынка труда косвенными методами;

---

<sup>2</sup> Под основными элементами понимается минимальное число компонентов и признаков, наличие и взаимодействие которых необходимо для нормального функционирования рынка труда.

- защиты прав всех субъектов рынка труда;
- ролевые (функции работодателя на государственных и муниципальных предприятиях).

Степень выполнения указанных функций зависит от экономических, политических, социальных факторов, и их конкретного сочетания в том или ином историческом периоде.

Помимо этого, государство выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и в качестве инвестора, финансируя крупные социально значимые проекты и программы.

Действие рыночного механизма ведет к высвобождению части работников, к появлению **безработицы**. Чтобы поддержать высвобождаемый персонал в период отсутствия работы, создать условия для их переподготовки и повторное вовлечение в трудовой процесс, законом о занятости населения предусматриваются выплаты пособий по безработице, компенсаций при увольнении, при переезде к новому месту работы, выплаты стипендий во время учебы и др.

**Конъюнктура** – это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период. Конъюнктура связана с соотношением спроса и предложения в разрезе всех составляющих рынка труда. **Спрос** складывается из числа вакансий и должностей работников, которым **работодатель** ищет замену.

**Предложение** формируется из тех, кто, являясь незанятым, ищет рабочее место, из тех, кто имеет работу, но не удовлетворен ею, и, наконец, занятых, но рискующих потерять работу. Количественно спрос и предложение на рынке труда характеризуются показателями части экономически активного населения и численности занятых и свободных рабочих мест.

**Важный элемент рыночного механизма – конкуренция.** **Конкуренция на рынке труда** представляет собой наличие большого числа независимых работодателей и наемных работников, возможность для них свободно бороться за престижные рабочие места и квалифицированных работников, свободно входить на **рынок** и покидать его.

**Мобильность на рынке труда** – это процесс перемещения рабочей силы на новые рабочие места. Переход на новое рабочее место может сопровождаться изменением вида занятости (профессии), территории, работодателя.

**Инфраструктура рынка труда** – это государственные учреждения содействия занятости, кадровые службы предприятий и организаций, коммерческие и некоммерческие биржи труда, агентства по подбору персонала и др., которые занимаются вопросами профориентации, повышения

квалификации, подготовкой и переподготовкой, а также трудоустройством незанятых граждан, их социальной защитой и поддержкой.

## **2.2. Функции рынка труда и факторы его развития.**

Быстрое и максимальное удовлетворение спроса и предложения осуществляется через **выполнение рынком труда следующих функций:**

- регулирование спроса и предложения труда;
- распределение рабочей силы по территориям, сферам и отраслям экономики, профессиям, видам и формам занятости, организациям (предприятиям, фирмам);
- организация встречи работодателей и наемных работников;
- обеспечение конкуренции на рынке труда, как между работодателями, так и наемными работниками;
- распределение доходов и заработной платы, установление равновесных ставок заработной платы;
- содействию решению вопросов занятости населения.

На макроуровне действуют следующие группы факторов развития рынка труда:

1-я группа – демографические факторы (уровень рождаемости и смертности населения в целом, естественный прирост, миграционные процессы, половозрастная структура населения, режим воспроизводства, соотношение городского и сельского населения и др.);

2-я группа – экономические факторы (изменение структуры экономики, инфляционные процессы, ценовая политика, формирование потребительского рынка, уровень инвестиционной активности, внешнеэкономическая деятельность и др.);

3-я группа – социальные факторы (уровень доходов населения, включая трудовые доходы, уровень социального обеспечения и социальной защиты населения, развитие социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство), функционирование системы социального партнерства и др.);

4-я группа – организационно-технические факторы, характеризующие степень развития материально-технической базы производства, уровень организации труда, производства и управления, организация работы государственной службы занятости и негосударственных служб по трудоустройству, подготовке, переподготовке населения и т. п.;

5-я группа – национально-этнические факторы (распределение населения по национальному признаку, соотношение национальных групп и др.);



6-я группа – административно-правовые факторы (развитие законодательной базы, в том числе законов, регулирующих условия найма и увольнения, режимы труда и отдыха, **занятость** и миграцию, соблюдение конституционных прав и свобод граждан, степень защиты трудовых и иных прав и др.).

Второй уровень системы факторов – региональный. Особенности этого уровня заключаются в том, что многие из факторов, действующих на макроуровне, оказывают влияние и на формирование регионального рынка труда.

Микроуровень обусловлен формированием внутреннего рынка труда на уровне отдельного предприятия (организации). Здесь можно выделить следующие основные группы факторов:

а) технико-технологические (состояние основных производственных фондов, степень механизации и автоматизации труда, уровень и качество технологической оснащённости рабочих мест, степень использования технологического оборудования и т. д.);

б) организационно-экономические (финансовое состояние предприятия, прогрессивность форм организации труда, производства и управления, профподготовка работников и т. д.);

в) факторы условий и охраны труда (уровень оплаты труда, травматизм и профзаболеваемость, санитарно-гигиенические условия, содержание, характер труда и т. д.);

г) психологические факторы (поведение отдельного индивида, поведение группы людей).

### **2.3. Классификация рынка труда.**

В отечественной и зарубежной экономической литературе, посвященной изучению рынка труда, используются многочисленные частные варианты общего понятия рынка труда: городской, интегрированный, внешний, внутренний, гибкий, первичный и т.д. Критерии классификации этих и других понятий, конкретизирующих категорию рынка труда, можно характеризовать по различным признакам.

**По степени государственного воздействия:** контролируемый и неконтролируемый. Неконтролируемый рынок труда не охвачен услугами государственных органов трудоустройства и практически не регулируется государством.

**По критерию временных параметров:** текущий, перспективный, потенциальный и прогнозный рынки труда.

**По уровню функционирования:** внутренний и внешний рынки труда.

**Внутренний рынок труда** складывается в результате перемещения работников внутри самого хозяйствующего субъекта.

Этот рынок формируется за счет вакансий, образовавшихся в результате:

- а) развития производства;
- б) перемещения работников на новые рабочие места;
- в) увольнений работников по различным причинам.

Перемещение работников может происходить как по горизонтали – перевод на другое рабочее место (без повышения в должности и без изменения квалификации), так и по вертикали – переход на другое рабочее место с повышением в должности и изменением квалификации.

**Внешний рынок труда** функционирует вне хозяйствующих субъектов. Он складывается в результате перемещения работников на территории страны, региона или в масштабе отрасли. Он участвует в распределении работников по сферам приложения труда, их перемещении между предприятиями, отраслями и регионами.

По уровню организации: организованный и неорганизованный рынок труда. Функционирование организованных рынков труда регулируется определенными нормативными актами.

**По степени развития: совершенный и несовершенный.** Рынок труда является совершенным в том случае, если:

- а) образует однородную совокупность;
- б) конкурентен;
- в) не персонифицирован;
- г) обладает прозрачностью.

**По степени привлекательности: первичный и вторичный.**

**Первичный рынок труда** характеризуется высокой заработной платой, постоянной занятостью на режимах полного рабочего времени, высокой квалификацией и возможностью профессионального роста.

**Вторичный рынок труда** характеризуется временной или менее стабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

**По степени эластичности: гибкий рынок труда и жесткий рынок труда.** К гибкому рынку труда можно отнести следующие положения: применение нестандартных форм занятости, использование нестандартных режимов полного рабочего времени, повышение гибкости в вопросах найма и увольнения, развитие различных форм профессиональной подготовки и переподготовки, совершенствование процедур определения и изменения заработной платы.

**По демографическим признакам** различают: **рынок труда мужчин**, **рынок труда женщин** (для него характерны возможные продолжительные перерывы в работе, снижение профессиональных способностей); **рынок труда молодежи** (его особенность – высокая мобильность, низкий уровень квалификации); **рынок труда пенсионеров** и лиц предпенсионного возраста (для него характерны низкая экономическая активность, невысокая производительность труда).

**По критерию социальной группы** различают рынок преимущественного физического труда (рабочие); рынок преимущественного умственного труда (служащие); рынок преимущественного творческого труда (научная и художественная интеллигенция); рынок труда менеджеров и специалистов (техническая интеллигенция, директорский корпус, предприниматели); рынок крестьянского труда (включая фермеров).

В рамках указанных социальных групп дальнейшая сегментация рынка труда может идти по уровню квалификации. Например, среди рабочих выделяют такие квалификационные группы, функционирующие на рынке труда, как высококвалифицированные, квалифицированные, малоквалифицированные и неквалифицированные рабочие.

Становление и формирование рынка труда сопровождается растущей сегментацией рынка труда по профессиональному признаку. Укрупнено специализированные по профессиям рынки труда можно было бы представить в следующем виде – это рынок труда:

- рабочих профессий;
- работников сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства;
- технических специалистов (инженерно-технических работников);
- научных работников;
- экономистов, финансистов, бухгалтеров;
- специалистов в области маркетинга и менеджмента;
- работников сферы бытового, коммунального и торгового обслуживания;
- работников социальной инфраструктуры (врачей, учителей, воспитателей, социальных работников);
- работников культуры, искусства и свободных профессий;
- рынок труда работников государственного и муниципального управления.

В рамках каждой из указанных укрупненных групп профессий выделяются еще более специализированные локальные рынки труда, например, рынок труда медицинских работников, рынок труда педагогических работников и т. д.

В условиях перехода от планово-распределительной системы к рыночной рынок труда проходит в своем развитии ряд этапов:

– рынок периода становления рыночных отношений, который характеризуется стихийностью актов «купли-продажи», их одномоментностью, отсутствием обязательств сторон в сфере социальной защиты работников;

– рынок периода развивающихся рыночных отношений и формирования механизма регулирования обменных отношений в сфере найма и увольнений;

– рынок развитых рыночных отношений с эффективным механизмом регулирования и системой социальной защиты.

По критерию соотношения спроса и предложения труда выделяют понятие равновесного (сбалансированного), дефицитного (спрос превышает предложение) и избыточного (предложение превышает спрос) рынков труда.

## 2.4. Модели рынка труда.

Теоретические модели рынка труда. Анализ спроса и предложения позволяет описать несколько моделей рынка труда. К ним относятся модель конкуренции, модель монополии, модели с учётом профсоюзов, модель двусторонней монополии.

Модель конкуренции. Чисто конкурентный рынок труда характеризуется следующими чертами:

а) большое число фирм конкурируют друг с другом при найме работников;

б) многочисленные работники, имеющие одинаковую квалификацию, предлагают данный вид услуг труда, независимо друг от друга;

в) ни фирмы, ни работники не осуществляют контроля над рыночной ставкой заработной платы.

Взаимодействие спроса и предложения в условиях конкуренции показано на рисунке 2.1.

На конкурентном рынке труда (рисунок 2.1а) кривая DD характеризует изменение спроса на труд. При прочих равных условиях наибольший спрос приходится на тех, кто претендует на низкие ставки заработной платы, а наименьший – кто претендует на высокие ставки. Кривая SS определяет изменение предложения труда. При прочих равных условиях большинство работников настроено на высокую заработную плату.

В точке пересечения кривых спроса и предложения устанавливается равновесная заработная плата ( $W_c$ ) и количество нанятых работников ( $Q_c$ ).

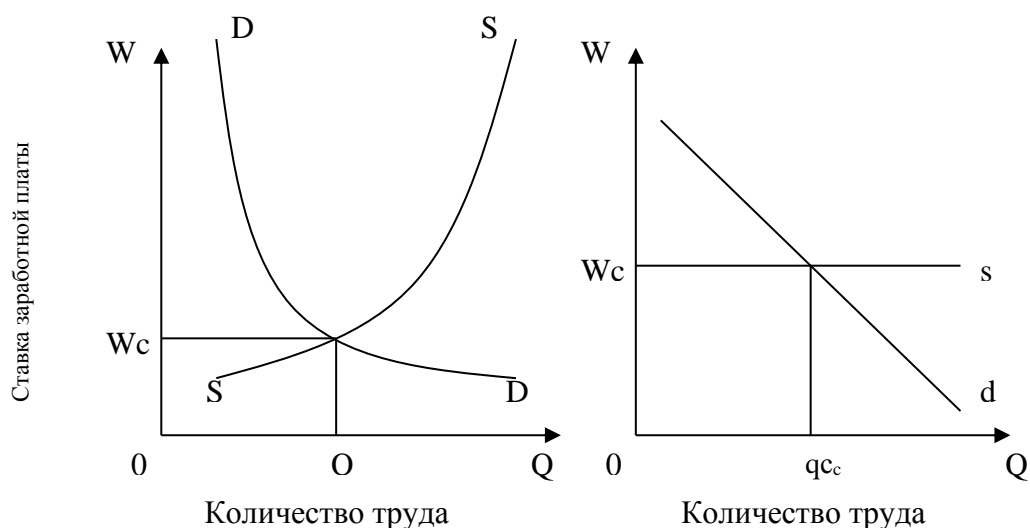


Рисунок 2.1 – Предложение и спрос на труд на конкурентном рынке (а) и на отдельной конкурентной фирме (б)

Для каждой отдельной фирмы задана ставка заработной платы  $W_c$  (рисунок 2.1б). Каждая из многих фирм нанимает лишь небольшую долю общего имеющегося в наличии предложения данного вида труда. То есть предложение труда ( $s$ ) для отдельной фирмы абсолютно эластично. В условиях, когда уровень заработной платы не связан с поведением фирмы, от работодателя зависит только количество нанимаемых работников.

Модель монополии. Монополия на рынке труда – это ситуация, когда существует только один наниматель данного вида труда. Монополия характеризуется следующими чертами:

- занятые на данной фирме составляют основную и большую часть всех занятых каким-то конкретным видом труда;
- данный вид труда в силу различных факторов относительно немобилен и не имеет альтернатив, т. е. при имеющейся специальности и квалификации работник не может найти другого места работы, не сменив их;
- заработную плату диктует фирма. Ставка заработной платы, которую фирма должна выплачивать, находится в прямой зависимости от количества нанимаемых работников.

**Монополия** в основном встречается в небольших городах. Экономика этих городов почти полностью зависит от одной крупной фирмы, предоставляющей работу основной массе населения. В других случаях может превалировать олигополия – монополию на рынке держит небольшое (три-четыре) число фирм.

Таким образом, фирма выступает фактически единственным покупателем на рынке труда. Процесс установления ставок заработной платы и уровня занятости на монополистическом рынке труда показан на рисунке 2.2.

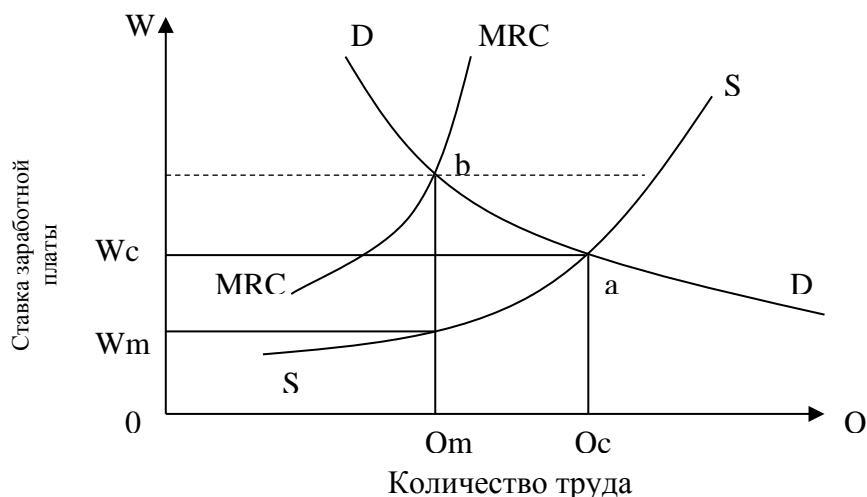


Рисунок 2.2 – Модель монополии

В случае конкуренции равновесие устанавливается в точке *a* – точке пересечения кривых спроса и предложения. Зарботную плату  $W_c$  получило бы  $Q_c$  работников. Кривая *SS* характеризует предложение труда и является кривой средних издержек со стороны фирмы, так как монополист платит равную ставку за равный труд. Привлечение дополнительных работников означало бы повышение заработной платы выше средней. Поэтому кривая предельных издержек на ресурс нанимателя *MRC* лежит выше кривой предложения. Она показывает, как будут изменяться предельные издержки фирмы на наем работников по более высоким ставкам в связи с необходимостью доведения ставок заработной платы ранее нанятых работников до ставок дополнительно принятых работников, так как монополист будет стремиться избежать недовольства из-за дифференциации ставок заработной платы за одну и ту же работу. Для максимизации прибыли монополист уравнивает предельные издержки с предельным спросом на труд (точка *b*), будет нанимать  $Q_m$  работников (по сравнению с  $Q_c$  в условиях конкуренции) и платить ставку заработной платы  $W_m$  (в отличие от конкурентной ставки  $W_c$ ).

Таким образом, при прочих равных условиях **монополист максимизирует свою прибыль путем найма меньшего количества работников и одновременно выплачивает ставку заработной платы меньше, чем в условиях конкуренции.**

**Модели с учетом профсоюзов.** Важную роль на рынке труда играют профсоюзы, представляющие интересы наемных работников. Основной экономической задачей профсоюзов является повышение заработной платы своих членов. Профсоюз может решить эту задачу разными путями.

1. **Повышение спроса на труд.** Если профсоюзы смогут расширить спрос на труд с  $D_1D_1$  до  $D_2D_2$ , то ставка заработной платы увеличится с  $W_c$  до  $W_u$  и занятость с  $Q_c$  до  $Q_u$  (рисунок 2.3).

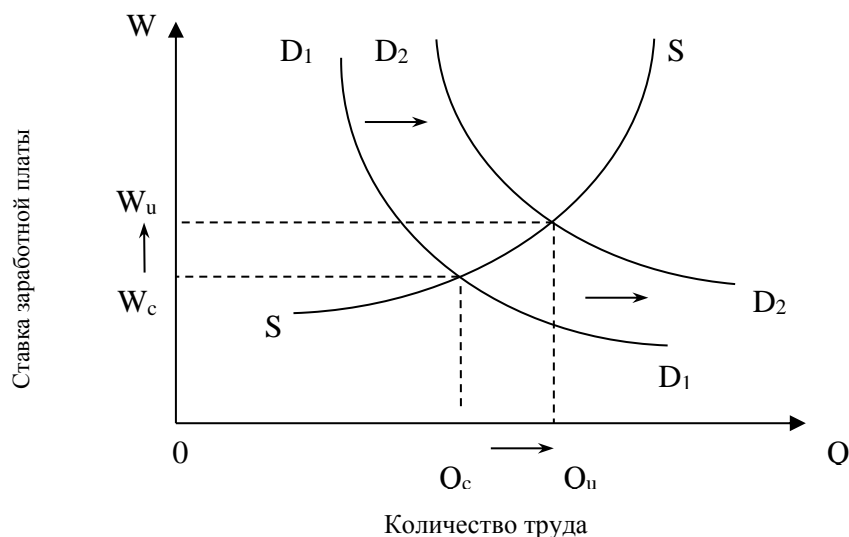


Рисунок 2.3 – Профсоюзы и спрос на труд

Повышение спроса на труд достигается путем увеличения спроса на производимые продукты и услуги (рекламы, использование политического лобби и т.д.). Увеличению спроса на труд способствует повышение производительности труда, рост эффективности и качества труда, лучшее использование машин и образования, экономия сырья и др. Однако профсоюзы признают, что их возможности воздействовать на изменение спроса на труд незначительны и ненадежны. Поэтому чаще всего они пытаются противостоять снижению спроса на труд, а не способствовать его увеличению.

2. **Ограничение предложения труда.** Ограничивая предложение труда с  $S_1S_1$  до  $S_2S_2$ , профсоюзы добиваются повышения ставок заработной платы с  $W_c$  до  $W_u$  и сокращения числа нанятых работников с  $Q_c$  до  $Q_u$  (рисунок 2.4).

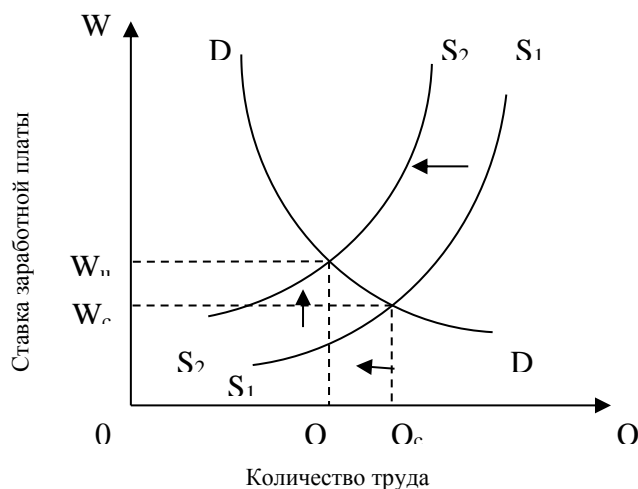


Рисунок 2.4 – Цеховые профсоюзы и предложение труда

Ограничение предложения труда достигается при помощи сокращения рабочей недели, понижения пенсионного возраста, сокращения детского труда, включения специальности в список лицензируемых профессий, ограничения числа принимаемых в профсоюз. Особенно это характерно для профсоюзов, объединяющих работников какой-то определённой профессии (цеховые профсоюзы).

Однако большинство профсоюзов не ограничивает число своих членов. Наоборот, они стремятся объединить всех работников, что позволяет им оказывать на работодателей сильное давление, угрожая забастовками и полным лишением фирмы предложения труда. Это характерно для отраслевых (открытых) профсоюзов (рисунок 2.5).

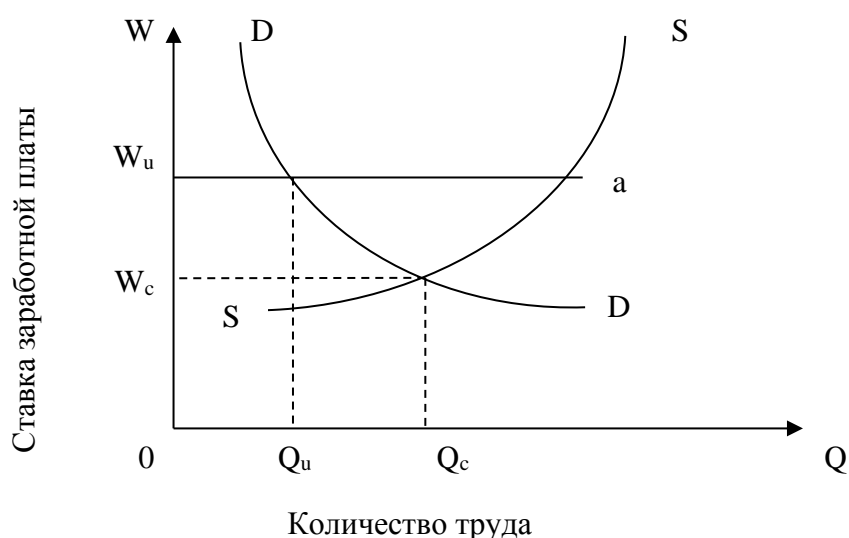


Рисунок 2.5 – Отраслевые профсоюзы и предложение труда

Первоначально равновесная конкурентная ставка заработной платы –  $W_c$ , а уровень занятых –  $Q_c$ . Профсоюз, объединив всех работников, контролируя предложение труда, навязывает ставку заработной платы, например  $W_u$ , которая превышает конкурентную ставку заработной платы  $W_c$ . В результате кривая предложения труда перемещается из  $SS$  в  $W_u a S$ . Занятость сокращается с  $Q_c$  до  $Q_u$  (рис. 1.5).

**Одно из направлений деятельности профсоюза – борьба за расширение государственного нормирования и регулирования труда.** Важная составная часть такого нормирования – **законодательство о минимуме заработной платы.** Цель его заключается в установлении минимума заработной платы выше равновесного уровня. При этом средний уровень заработной платы повышается, однако сокращаются масштабы занятости работников (рисунок 2.6).



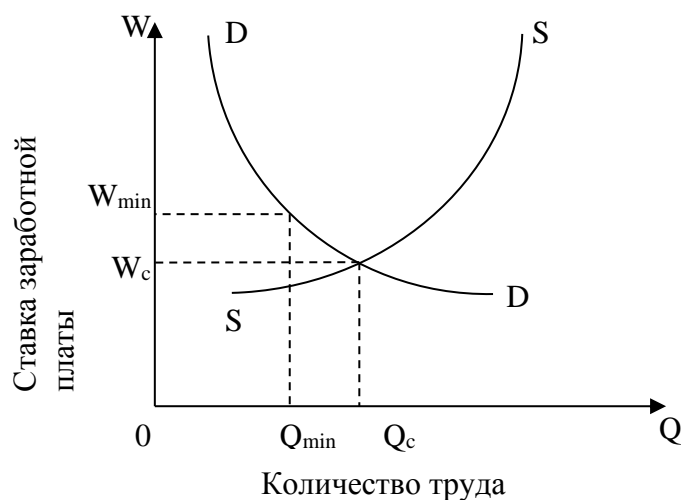


Рисунок 2.6 – Влияние законодательства о минимуме заработной платы на уровень занятости

Первоначально равновесная ставка заработной платы –  $W_c$ , а уровень занятости –  $Q_c$  (рисунок 2.6). Закрепление заработной платы на уровне, превышающем равновесный ( $W_{min} > W_c$ ), приведёт к сокращению числа занятых.

Однако **несмотря на угрозу увеличения безработицы, профсоюзы поддерживают требования о повышении минимума заработной платы.** Это связано с тем, что негативные последствия сказываются прежде всего на рынке неквалифицированного труда и положении тех, кто не имеет работы. В целом же занятые работники (и особенно наиболее квалифицированные) выигрывают от роста минимума зарплаты. Увеличение минимума заработной платы обычно сопровождается пересмотром всей системы ставок оплаты труда в сторону её повышения.

Фирма-монополист будет стремиться к установлению ставки заработной платы  $W_m$  ниже конкурентной равновесной  $W_c$  и сокращению занятости с  $Q_c$  до  $Q_m$ . Отраслевой профсоюз, в свою очередь, будет стремиться поднять ставку заработной платы до  $W_u$ , также сокращая предложение труда.

Таким образом, при относительно незначительном различии в уровне занятости ( $Q_m$  и  $Q_c$ ) подходы к определению ставки заработной платы резко отличаются ( $W_m$  и  $W_u$ ). Каков будет уровень заработной платы, однозначно сказать нельзя. Не исключено, что **заработная плата** может приблизиться к равновесному уровню. Всё будет зависеть от силы и эффективности стратегий в ходе заключения трудового соглашения.

**Современные модели рынка труда.** В зависимости от степени интенсивности движения рабочей силы и рабочих мест Р. И. Каплюшенко выделяет<sup>3</sup>:

**Модель «стрель»**, когда рынок труда способен напрямую, без отклонений и пробуксовки продвигаться к новой структуре занятости, которая диктуется сдвигами в спросе, изменившимися технологическими и институциональными условиями.

**Модель «летающей пули»**, когда при активном «вращении вокруг оси» рынок труда вместе с тем демонстрирует способность к быстрому обновлению структуры рабочих мест.

**Модель «лежачего камня»**, т. е. застойного рынка труда, при котором практически не наблюдается ни движения работников через имеющиеся рабочие места, ни переброски рабочих мест из неэффективных на эффективные.

**Модель «волчка»**, когда при весьма энергичном «беге на месте» рынок труда не продвигается вперед – к новой, более эффективной структуре занятости, а если и продвигается, то крайне медленно.

Типология рынков труда представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1 – Простейшая типология рынков труда

Уровень интенсивности	Низкая интенсивность движения рабочих мест	Высокая интенсивность движения рабочих мест
Низкая интенсивность движения рабочей силы	Модель «лежачего камня»	Модель «стрелы»
Высокая интенсивность движения рабочей силы	Модель «волчка»	Модель «летающей пули»

**Национальные модели рынка труда.** Понятие о моделях рынка труда возникает также при рассмотрении особенностей его функционирования и регулирования в разных странах. В данном случае сложно выделить один фактор, который определял бы национальную модель рынка труда. Факторами той или иной модели рынка труда являются системы профессиональной подготовки, переподготовки повышение квалификации работников, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, способов регулирования трудовых отношений.

Различают, прежде всего, японскую модель рынка труда, модель США и шведскую модель рынка труда. Проследим характерные черты разных моделей рынка труда с учетом современных тенденций.

**Японская модель.** Система трудовых отношений в этой стране базируется на так называемом пожизненном найме, который предусматривает

<sup>3</sup> Каплюшенко Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М., 2001. С.197–198.

гарантии занятости постоянным работникам вплоть до наступления предельного возраста работы на предприятии в 55–60 лет. Пожизненный найм – это не юридическое право, его утверждение – дань традиции. Фирма морально обязана заботиться о каждом своем работнике вплоть до выхода на пенсию. Заработная плата, премиальные, социальные выплаты устанавливаются в соответствии со стажем и квалификацией. Работники последовательно проходят повышение квалификации в соответствующих внутрифирменных службах и перемещаются на новые рабочие места строго по плану. Ориентация японских фирм на использование наемных работников в течение длительного периода послужила основой политики, направленной на воспитание у работников творческого отношения к выполнению своих обязанностей, высокой отдачи и высокого качества работы, формирование внутрифирменного «патриотизма». Отсюда стремление предпринимателей решать вопросы сокращения производства не за счет увольнения работников, а за счет перевода работников на дочерние предприятия или на предприятия другой фирмы по взаимному соглашению. Однако все это относится в основном к постоянному персоналу фирмы. Также чем меньше фирма, тем больше на ней временных работников и больше вероятность потерять работу.

**Модель США.** Для нее характерна децентрализация рынка труда. В каждом штате США есть свое законодательство о занятости, свои фонды страхования по безработице. Взносы предприятий и самих работников вносятся отдельно в фонды штатов и федеральный фонд. Налоговые ставки различаются не только в разных штатах, но и для разных предпринимателей в одном штате. При изменении конъюнктуры и необходимости сокращения объемов применяемого труда и производства фирмы США прибегают к увольнению работников, а не к сокращению рабочего времени, как в Японии. Причем работники не получают информации об увольнении вплоть до наступления самих увольнений и закрытия предприятий. Мало внимания уделяется внутрифирменной подготовке персонала, за исключением профподготовки к специфическим работам. Все это приводит к высокой географической и профессиональной мобильности рабочей силы.

**Шведская модель.** Характеризуется активной политикой государства в области занятости. Политика Швеции на рынке труда сводится в основном не к содействию заполнения безработными вакантных рабочих мест и выплате пособий по безработице, а носит превентивный характер, предупреждающий появление безработицы. В такой интегрированной модели связаны воедино экономическое развитие, оплата труда и политика на рынке труда. В данной модели выделяют четыре основных элемента:

1. *Проведение ограничительной фискальной политики*, которая направлена на поддержку менее прибыльных предприятий и сдерживание

прибыли высокодоходных фирм для снижения инфляционной конкуренции между фирмами в повышении заработной платы.

2. *Проведение политики «солидарности» в заработной плате*, которая означает, что все рабочие и служащие должны получать равную оплату за равный труд независимо от финансового положения своего предприятия.

3. *Активная политика на рынке труда*, в соответствии с которой определенные категории работников обеспечиваются социальной помощью, а предприниматели получают значительные субсидии с целью сохранения определенных рабочих мест на своем предприятии.

4. *Поддержка отраслей*, определенных государственной программой предпочтительного развития. Она заключается в государственной поддержке занятости в секторах с низкими экономическими показателями, но обеспечивающих социально-необходимые услуги.

Функционирование той или иной модели рынка труда зависит от многих обстоятельств внутреннего и внешнего порядка, в частности, от особенностей социально-экономического и политического устройства, культурных и национальных традиций, особенностей менталитета, общественного настроения, способности приспосабливаться к изменениям, происходящим в экономике.

### **Тема 3. Механизм функционирования рынка труда**

*Механизм функционирования рынка труда.*

*Спрос на труд. Заработная плата и спрос на рабочую силу.*

*Предложение труда: понятие и структура. Заработная плата и предложение труда.*

#### **3.1. Механизм функционирования рынка труда.**

Механизм рынка труда – это взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Его структура включает: спрос на труд, предложение труда, цену труда, конкуренцию.

Он имеет определенную структуру, которая включает следующие элементы:

- спрос на труд (рабочую силу),
- **предложение труда** (рабочей силы),
- цену труда (цену рабочей силы), конкуренцию.

Взаимодействие указанных элементов получило название механизма спроса и предложения, или ценового механизма, т. е. такое же название, как и на любом рынке ресурсов или товаров.

На рынке труда спрос – это потребность работодателей в работниках для производства товаров и услуг в соответствии со спросом в экономике. **Предложение** рабочей силы состоит из занятых наемных работников и той части трудоспособного населения, которая желает работать и может приступить к работе на основе рыночных принципов с учетом располагаемого дохода и возможностей использовать свое время. Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда показано на рисунке 3.1.

Кривая предложения труда на рисунке 3.1 направлена вверх, поскольку работники готовы жертвовать свободным временем и работать больше при повышении заработной платы, т. е. предложение труда растет (при прочих равных условиях). Эта зависимость выражает действие закона предложения труда.

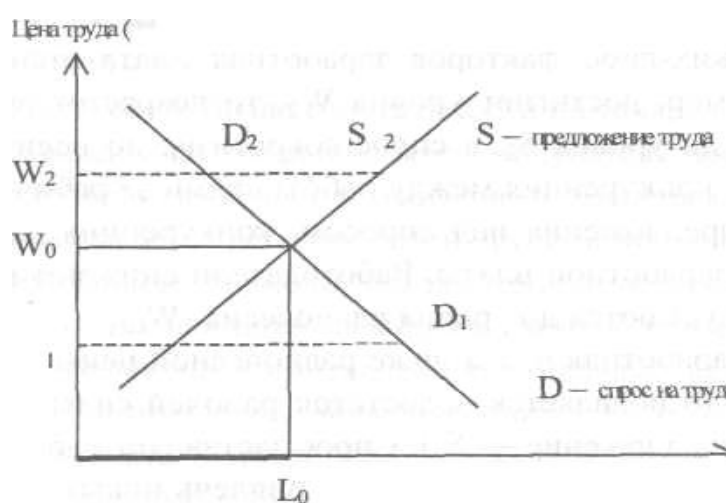


Рисунок 3.1 – Взаимодействие спроса и предложения на рынке труда

Напротив, кривая спроса на рисунке 3.1 направлена вниз. При росте издержек производства за счет повышения заработной платы (при прочих равных условиях) увеличивается стоимость изделий, создаваемых дополнительными трудовыми затратами, и уменьшается прибыль. Работодателям такая ситуация невыгодна, и они сокращают прием рабочих. Эта обратная зависимость выражает действие закона спроса на труд.

В том случае, когда цена труда может устроить и работодателей, и продавцов рабочей силы, говорят, что рынок находится в **равновесии**. **Пересечение кривых спроса и предложения на рисунке 3.1 показывает, что существует лишь одна цена, при которой планы продавцов и покупателей совпадают – это и есть равновесная цена труда (или заработная плата)**. Следовательно, равновесная цена – это такая цена труда, при которой объем спроса равен объему предложения рабочей силы.

Как показано на рисунке 3.1 при цене труда равной  $W_0$  работодатели имеют возможность заполнить все имеющиеся рабочие места, а все работники, желающие получить работу, находят ее. Интересы всех сторон совпали, рынок

находится в равновесии, пока сохраняется заработная плата на уровне  $W_0$ . Равновесная заработная плата не означает, что на рынке нет других цен на рабочую силу. Они появляются. Если под действием каких-либо факторов заработная плата станет выше  $W_0$ , например, достигнет уровня  $W_2$ , то возрастет предложение труда до уровня  $S_2$ , а спрос сократится до величины  $D_2$ . Возникнет конкуренция между работниками за рабочее место. Избыток предложения над спросом, конкуренция давят вниз на ставки заработной платы. Работодатели снижают их. И последние опускаются до уровня равновесия ( $W_0$ ).

Если заработная плата ниже равновесной цены, например, равна  $W_b$  то появляется недостаток рабочей силы (спрос равен  $D_1$ , а предложение –  $S_2$ ). Спрос заставляет работодателей повышать вознаграждение, чтобы привлечь новых рабочих. И, в конечном счете, заработная плата снова поднимется до уровня  $W_0$ . **Заработная плата** на уровне  $W_0$  становится доминирующей, общепринятой, с которой должны считаться и работодатели, и работники. При этом уровне заработной платы достигается полная (для данного уровня) **занятость**. Так функционирует **механизм конкурентного рынка**.

В основе функционирования рынка труда, как и других производственных факторов, лежат те же принципы, что и в основе рынка потребительских товаров и услуг. Анализ спроса и предложения – основной метод изучения и тех, и других. Однако функционирование рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы:

1) неотделимость права собственности на товар – рабочую силу от его владельца. На рынке труда покупатель приобретает только право использования и частичного распоряжения способностями к труду – рабочей силой, функционирующей в течение определенного времени. Но покупатель не просто покупает рабочую силу как один из многих товаров, а имеет дело с человеком, обладающим определенными правами как свободная личность, которые он должен соблюдать. За нарушение этих прав покупатель несет юридическую ответственность и может иметь экономические потери. Такого покупателя правильнее называть нанимателем (работодателем);

2) имеет место относительно длительное взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) по сравнению с рынком продовольственных товаров. Это обстоятельство откладывает свой отпечаток на их взаимоотношения и играет немаловажную роль в конкурентоспособности фирмы. Работник как личность может сам контролировать качество своей работы, трудиться с разной отдачей, проявлять разную степень лояльности к нанявшей фирме. Это тоже должен учитывать наниматель, управляя производством;

3) наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ, служб занятости, профессиональных союзов, объединений работодателей и т. д.) порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда. Поэтому необходима более детальная регламентация различных сторон их деятельности;

4) высокая степень индивидуализации сделок, связанная с различным профессионально квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда, переходом к контрактной системе найма и т. д.;

5) своеобразие в обмене рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара. Процесс обмена рабочей силы по сравнению с обменом вещного товара начинается в сфере обращения товара – права пользования способностью к труду передаются покупателю, что фиксируется в контракте или коллективном договоре. Процесс обмена продолжается в сфере производства в форме обмена функционирующей рабочей силы, действительного труда на номинальную заработную плату и заканчивается в сфере обращения жизненных благ, т. е. на рынке товаров и услуг фактом обмена номинальной заработной платы на жизненные средства. Обмен вещного товара начинается и заканчивается в сфере обращения вещного товара. Из указанной особенности вытекает два следствия: первое – рынок труда связывает между собой различные рынки; второе – реальная оплата труда осуществляется в соответствии с конечными результатами, т.е. с ценой реализованной продукции, созданной данным трудом. Последнее обстоятельство ставит спрос на рабочую силу в зависимость от спроса на конечные товары и услуги. Спрос на рабочую силу как бы порождается последним, а потому называется производным;

б) для работника играет важную роль не денежные аспекты сделки, а именно:

- содержание и условия труда;
- гарантии сохранения рабочего места;
- перспективы продвижения по службе и перспективы профессионального роста;
- микроклимат в коллективе и т. д.

### **3.2. Спрос на рынке труда.**

Отношения собственности – это своего рода арена, на которой разворачивается действие факторов, наполняющих реальным содержанием функционирование механизма рынка труда, формирующих различные конкретные ситуационные варианты спроса на рабочую силу и ее

предложения и, следовательно, оказывающих определяющее воздействие на масштабы, уровень, формы, структуру и динамику безработицы.

Проблема уровня занятости трудоспособного населения страны и, следовательно, уровня безработицы возникает и существует в неразрывной связи со спросом на рабочую силу, поступающую на рынок труда. В силу этого анализ проблемы предполагает выяснение содержания данного понятия.

**Спрос на труд** (рабочую силу) можно определить как количество работников, которое готов нанять работодатель в данный период за определенную ставку заработной платы. Необходимо отметить, что спрос на труд как фактор производства является производным спросом.

Нанимателю работники нужны не сами по себе, а чтобы производить определенные товары и услуги. Спрос на труд определяется рядом факторов: объемом производства и его отраслевой структурой, степенью трудоемкости производства (характером применяемых технологий), ценой труда и др.

**В количественном отношении спрос на труд отражает объем и структуру потребностей в работниках со стороны предприятий и организаций разных форм собственности, выступающих в качестве субъектов рыночного хозяйства, в целях заполнения вакантных рабочих мест (как освобождающихся, так и вновь создаваемых) при данных объемах производства и уровне производительности труда.**

Как уже отмечалось, спрос складывается из числа вакансий и должностей работников, которым **работодатель** ищет работу. При изучении спроса на труд могут применяться различные показатели и характеристики спроса.

**Общий спрос** характеризуется общим наличием и структурой рабочих мест в данной стране, **эффективный спрос** – численностью и структурой занятых в экономике (разница между общим спросом и излишней занятостью).

**Удовлетворенный спрос** – это реализованный спрос. Неудовлетворенный спрос характеризуется данными о наличии, движении и структуре свободных рабочих мест и вакантных должностей по различным признакам (секторам и отраслям экономики, профессиям и требуемой квалификации, продолжительности предлагаемой занятости, уровню предлагаемой заработной платы и т. п.).

Величина удовлетворенного и неудовлетворенного спроса устанавливается на основе зафиксированного (а, значит, точно известного) числа нанятых за данный период работников, с одной стороны, и оставшихся рабочих мест – с другой.

Под потенциальным спросом понимается спрос с учетом возможных перспектив развития предприятий и организаций.



Структура спроса на труд определяется конкретными видами трудовой деятельности, которые осуществляются в организациях в соответствии с профилем и специализацией. В современный период структура спроса чрезвычайно сложна, поскольку в рамках общественного производства существуют десятки тысяч конкретных видов труда, причем их совокупность находится в непрерывном движении, постоянном изменении и обновлении.

В укрупненном плане, с точки зрения профессионально-квалификационного уровня нанимаемой рабочей силы, структура спроса подразделяется на следующие основные группы:

- а) спрос на высококвалифицированную рабочую силу;
- б) спрос на рабочую силу средней квалификации;
- в) спрос на рабочую силу низкой квалификации;
- г) спрос на неквалифицированную рабочую силу.

В условиях интенсивного развития научно-технического прогресса преобладает спрос на квалифицированную и высококвалифицированную рабочую силу, а в условиях низкого технико-технологического уровня производства превалирует спрос на рабочую силу средней и низкой квалификации, а нередко и на неквалифицированный ручной труд.

Таким образом, спрос на труд – объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах на труд.

Субъектами спроса на рынке труда выступают бизнес и государство.

**Спрос на труд** находится в обратной зависимости от величины заработной платы. В случае повышения заработной платы, работодатель будет вынужден сокращать количество нанимаемых им работников (спрос на труд сократится), а в случае снижения заработной платы он сможет нанять дополнительных работников (спрос на труд возрастет).

Функциональная зависимость между величиной заработной платы и объемом спроса на труд выражается в виде кривой спроса на труд (рисунок 3.2.).

Кривая спроса на труд показывает: зависимость между величиной заработной платы и спросом на труд выражается в кривой спроса на труд. Кривая спроса на труд  $W$ ) и величиной спроса на труд ( $L$ ). Каждая точка на кривой  $DL$  показывает, какой будет величина спроса на труд при определенном уровне заработной платы. Отрицательный наклон кривой иллюстрирует тенденцию увеличения спроса на труд при низкой заработной плате и, соответственно, уменьшение спроса на труд при высокой заработной плате.

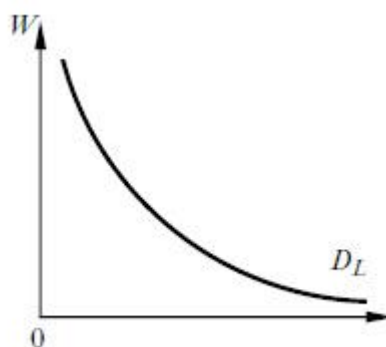


Рисунок 3.2 – Кривая спроса на труд фирмы

Факторы, определяющие спрос на труд:

1. Заработная плата. При прочих равных условиях зависимость между объемом спроса на услуги труда и его ценой является обратной.

2. Спрос на конечную продукцию. Чем выше спрос на конечный продукт, тем выше и спрос на труд.

3. Уровень квалификации работников. Уровень квалификации, при прочих равных условиях, предполагает более высокую предельную производительность, что приводит к замещению трудом менее доходных факторов производства.

4. Предельная доходность труда. На рынке совершенной конкуренции объем спроса на труд будет увеличиваться до тех пор, пока предельный доход от использования фактора труда не будет равен издержкам, т. е. заработной плате ( $MRPL = W$ )

В долгосрочном периоде труд и капитал – переменные производственные факторы. Решение об объеме используемых факторов исходит из относительных цен на факторы производства и используемой технологии. В долгосрочном периоде объем спроса на труд определяется условием равенства отношения предельного продукта труда к предельным издержкам труда и отношения предельного продукта капитала к предельным издержкам капитала. В долгосрочном периоде спрос на труд более эластичен, чем в краткосрочном периоде.

**Эффектом масштаба** называется изменение в объеме нанимаемого труда в ответ на изменение объема выпуска продукции, вызванное изменением цен на факторы производства и соответственно изменением величины издержек производства.

Важным показателем при оценке спроса на труд выступает его эластичность.

Коэффициент эластичности спроса на труд показывает, на сколько процентов изменяется спрос на труд при изменении заработной платы на 1%. Изменение эластичности спроса на труд определяют четыре закона

производственного спроса **Маршалла-Хикса**. Они утверждают, что при прочих условиях прямая эластичность спроса на определенный вид труда по заработной плате тем выше, чем:

- 1) выше эластичность спроса по цене на производимый фирмой продукт;
- 2) легче заменить данный вид труда другими факторами производства;
- 3) выше эластичность предложения других факторов производства;
- 4) большую долю издержки на данный вид труда составляют в общих издержках производства.

**Первый закон** – закон эластичности спроса по цене на производимый фирмой продукт. Этот закон связан с характером спроса на труд как производственного спроса и, следовательно, с тем, что при прочих равных условиях количество применяемого труда зависит от объема продукта, на который предъявляется спрос на рынке продукта. Этот закон в большей степени относится к эффекту масштаба, чем к эффекту замещения. Сокращение заработной платы снижает издержки и цены и вызывает увеличение спроса на продукт. Чем более эластичен спрос на продукт при прочих равных условиях, тем больше будет дополнительный продукт, потребленный рынком при каждом данном снижении цены продукта. В этих обстоятельствах существует больший эффект масштаба и, следовательно, более существенный рост спроса на труд. **Эластичность спроса на труд** фирмы будет выше, чем для отрасли в целом, и выше в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном.

**Второй закон** – закон замещения труда другими факторами производства. Можно ожидать, что эластичность спроса на труд будет выше в долгосрочном периоде, чем в краткосрочном, потому что технические возможности замещения факторов более благоприятны именно в долгосрочном периоде. Долгосрочный период определяется как период, в течение которого может изменяться капитал. Это является предпосылкой для замещения труда капиталом.

**Третий закон** – закон эластичности предложения других факторов производства. Если два фактора являются знаменателями, то повышение ставки заработной платы порождает замещение труда капиталом при прочих равных условиях. Предположим, что эффект масштаба, снижающий объемы производства, незначителен, и эффект замещения снижает спрос на труд. Если предложение капитала в отрасли высокоэластично, то наблюдается эффект замещения. Если, наоборот, предложение капитала неэластично, тот же эффект замещения выражается в том, что изменения в наклоне изокосты будут не такими резкими. Аналогичные аргументы применимы, когда производство расширяется. Любое замещение капитала трудом, вызванное снижением

заработной платы, столкнется с противодействующим эффектом, обусловленным расширением производства.

**Четвертый закон** – закон доли издержек на труд в общих издержках производства. Этот закон не абсолютен, он требует одного уточнения, касающегося эластичности замещения факторов производства. В приведенной формулировке этот закон выполняется, если эластичность замещения факторов производства меньше эластичности спроса на продукт. Если же эластичность замещения факторов производства больше эластичности спроса на продукт, то ситуация обратная: чем выше доля издержек на труд в совокупных издержках, тем ниже эластичность спроса на труд.

### 3.3. Заработная плата и спрос на рабочую силу.

**Заработная плата** по характеру влияния на рынок труда, занятость и безработицу явление сложное и противоречивое, одновременно воздействующее на формирование спроса на рабочую силу и предложения рабочей силы, т. е. выступает фактором двоякого, разнонаправленного действия. Кроме того, заработная плата существенным образом затрагивает экономические интересы основных контрагентов рынка труда – покупателей рабочей силы (предпринимателей) и ее продавцов – наемных работников.

Рассмотрим связь заработной платы, ее величины и динамики с движением спроса на рабочую силу, т. е. проанализируем проблему со стороны лишь одного из действующих на рынке труда лиц – предпринимателя.

**Ситуация первая – высокая заработная плата.** В работах западных экономистов высокий уровень заработной платы однозначно рассматривается как главная причина ограничения спроса фирм на рабочую силу, его падения и, следовательно, снижения уровня занятости трудоспособного населения, роста безработицы. Негативное воздействие высокой заработной платы на движение спроса на рабочую силу обусловлено законом спроса. Суть этого закона применительно к рынку труда сводится к следующему: чем выше цена товара **рабочая сила**, тем ниже спрос, и наоборот, чем ниже цена, тем выше спрос на данный специфический товар.

В приведенной формуле отчетливо выражена объективная взаимосвязь между заработной платой и прибылью, непосредственно воздействующая на масштабы и динамику спроса на рабочую силу. Заработная плата, рассматриваемая со стороны спроса на рабочую силу, существенным образом затрагивает экономические интересы фирмы, поскольку является определяющим компонентом издержек производства. В развитых странах Запада ее удельный вес в стоимости продукта составляет 65–70 %, а ее доля в национальном доходе достигает 80 %. При столь высокой доле заработной

платы в стоимости продукта любое ее повышение существенно увеличивает издержки производства, что неизбежно ведет к сокращению прибыли, сжатию инвестиционного процесса и, как следствие, к падению спроса на рабочую силу со стороны фирм, увольнениям, росту безработицы.

**Ситуация вторая – низкая заработная плата.** Роль низкой заработной платы в формировании спроса на рабочую силу сложна и противоречива. Понижение уровня оплаты труда не влечет за собой автоматически расширения спроса на рабочую силу. Это доказал **Джон Мейнард Кейнс**, сделавший обоснованный вывод: сокращение денежной заработной платы необязательно приведет к увеличению занятости.

Возможности расширения спроса на рабочую силу благодаря понижению заработной платы существенно ограничиваются факторами экономического, социального и правового характера.

Во-первых, спрос на рабочую силу величина производная, зависящая от спроса на продукцию фирмы, а объем последнего, в свою очередь, зависит от покупательной способности потребителей, основную массу которых составляют наемные работники. Поэтому снижение заработной платы означает падение покупательной способности указанной группы потребителей и, следовательно, уменьшение емкости внутреннего рынка со всеми вытекающими отсюда негативными для производителей последствиями – затруднением в сбыте продукции, сокращением массы и падением нормы прибыли.

Во-вторых, понижение заработной платы неизбежно наталкивается на противодействие объективных требований воспроизводства рабочей силы. Заработная плата, как известно, есть цена специфического товара – рабочей силы. Величина этой цены в каждый данный момент должна быть достаточной для удовлетворения материальных и нематериальных потребностей наемного работника и членов его семьи, т. е. для осуществления процесса воспроизводства рабочей силы. Сведение заработной платы до минимального уровня подорвет процесс воспроизводства рабочей силы нормального качества (точнее, высокого качества, что является объективным требованием научно-технического прогресса) и в конечном счете приведет к падению эффективности производства.

В-третьих, низкая заработная плата разрушает мотивацию к высокопроизводительному труду наемных работников, подрывает их заинтересованность в труде, в наращивании трудовых усилий; порождает равнодушное, подчас недобросовестное отношение к труду; ослабляет дисциплину труда; вызывает высокую текучесть рабочей силы, что наносит немалый экономический ущерб хозяйственной деятельности фирм.

В-четвертых, низкий уровень заработной платы, открывающий возможность снижения издержек производства и максимизации прибыли, «подогревает» склонность предпринимателей к расширению спроса на рабочую силу, но не стимулирует предложения рабочей силы, напротив, сжимает его.

Понижение заработной платы, достигнув критического уровня, неизбежно порождает и усиливает отток рабочей силы с предприятия, масштабное сокращение занятости и, если этот процесс не будет остановлен, может завершиться полным прекращением производства.

В-пятых, в индустриально развитых странах Запада велика роль государственного регулирования сферы трудовых отношений, одним из основных элементов которого является законодательство о минимальном уровне оплаты труда. Этот уровень достаточно высок – от 40 до 50% средней заработной платы, выплачиваемой работникам в обрабатывающей промышленности – ведущей отрасли экономики. Покупатель рабочей силы и ее продавец, вступающие в отношения на рынке труда, не вправе нарушить требования этого закона, создающего надежную социальную защиту лиц наемного труда от произвола работодателей и попыток понижения оплаты труда за пределы установленного законом минимума даже под благовидным предлогом расширения спроса на рабочую силу, обеспечения занятости и сокращения безработицы.

В-шестых, следует особо указать на чрезвычайно важную роль профсоюзов в защите прав наемных работников по всем аспектам трудовых отношений, включая, вопросы оплаты труда. Фирма до выхода на рынок труда должна определить цену своего спроса на труд (рабочую силу), т. е. установить ставки заработной платы по конкретным видам труда, для выполнения которых она намеревается нанять определенное количество работников требуемых специальностей. Но на рынке труда с заранее установленными ставками заработной платы происходит существенная трансформация. Дело в том, что спрос отдельной фирмы составляет лишь незначительную долю общего объема предложения рабочей силы. Поэтому влияние фирмы на величину заработной платы в ее конечном варианте оказывается относительным. На практике средняя рыночная ставка заработной платы по каждому из конкретных видов труда, на которые предъявляется спрос, устанавливается на уровне отрасли, а не на уровне фирмы.

**Предложение труда** – категория отраслевого уровня, комплекса отраслей или экономики в целом, а отнюдь не уровня фирмы. Под воздействием факторов рыночного и нерыночного характера для отдельной фирмы средняя рыночная ставка заработной платы выступает как величина фиксированная,

установленная на уровне отрасли, т. е. за пределами фирмы, и выступающая по отношению к ней как величина императивная, обязательная к исполнению. Изменение данной величины заработной платы в сторону понижения невозможно без согласия отраслевого профсоюза. У современных профсоюзов достаточно сил и средств для воздействия на спрос и на предложение рабочей силы. Профсоюзы способны защищать экономические интересы наемных работников, добиваться повышения оплаты труда (причем не только для членов профсоюзов, но и для большинства неорганизованных рабочих) и не допускать ее понижения вопреки стремлениям предпринимателей. В этих условиях попытки снижения заработной платы могут привести к нарастанию социальной напряженности в трудовых коллективах, вызвать протест рабочих в форме забастовок, способных принести предприятиям и фирмам ощутимые экономические потери. Не случайно Кейнс еще в 30-х гг. предупреждал о нежелательности и даже опасности снижения денежной (номинальной) заработной платы и не возражал против снижения реальной заработной платы (путем повышения цен) наемных рабочих.

### **3.4. Предложение труда: понятие и структура.**

По своему экономическому содержанию предложение рабочей силы – это предложение наемным работником принадлежащей ему и неотделимой от него способности к труду, выступающей в качестве товара на рынке труда, покупателю данного специфического товара – работодателю за определенную плату, на определенный временной период.

Каждый наемный работник, оказавшись безработным, сам начинает поиски работы; предлагает свою рабочую силу на рынке труда работодателям. В этом смысле предложение рабочей силы имеет индивидуальный характер. Подобная ситуация относится только к безработным, ищущим работу, поскольку предложение рабочей силы находящимися в сфере занятости имеет существенную специфику. Говоря о характере категории предложения труда (микроэкономическая или макроэкономическая), мы имеем в виду не отдельного работника и предпринимаемые им шаги с целью трудоустройства, а уровень, на котором формируется предложение рабочей силы, его объем, структура и динамика. Предложение рабочей силы по всем его основным параметрам и в полном объеме формируется на уровне отрасли или совокупности отраслей и направлено на весь комплекс предприятий и фирм, функционирующих в данных отраслях.

В общей численности занятых непременно присутствует довольно значительная группа самостоятельных, т. е. **самозанятых** работников. Это лица,

сами создающие для себя рабочие места. **Самозанятость** функционирует без применения наемного труда, базируясь на личном труде. Если самостоятельный работник начинает использовать наемный труд, он перестает быть самозанятым и превращается в обычного предпринимателя.

Контингент незанятых (полностью безработных) структурно подразделяется на две неравные части:

а) лица, высвобождаемые из сферы занятости и, следовательно, имеющие стаж работы; после высвобождения (потери работы) они вновь появляются на рынке труда;

б) лица, впервые поступающие на рынок труда, не имеющие трудового стажа. Это выпускники школ, средних специальных учебных заведений, колледжей, институтов, университетов, а также некоторые другие группы населения в трудоспособном возрасте, ранее не работавшие по тем или иным причинам и впервые выходящие на рынок труда в поисках работы (например, женщины, ранее занятые в сфере домашнего хозяйства).

При изучении предложения труда могут применяться показатели **потенциального, реального и дополнительного предложения**. Объем потенциального предложения характеризуется с помощью показателей численности и структуры трудоспособного населения по различным признакам, зависящих от численности и состава всего населения, состояния его здоровья и степени трудоспособности, территориального размещения и перемещения населения, а также социально-экономических условий в данной стране.

Объем реального предложения отражается с помощью показателей численности и структуры экономически активного населения. В объеме реального предложения выделяют удовлетворенное предложение, т. е. охваченное спросом, характеризуемое численностью и структурой занятого населения.

Объем дополнительного предложения, т. е. не охваченного спросом, характеризуется общим количеством и качественным составом лиц, ищущих работу (общая численность безработных, численность зарегистрированных безработных, численность получающих пособие по безработице), а также динамикой этих показателей.

Высокий **уровень безработицы** означает, что с большой степенью вероятности при потере работы основным работником в семье доход семьи временно сократится и дополнительные члены семьи выйдут на рынок труда, стремясь компенсировать потери дохода.

Когда уровень безработицы высок, избыточное предложение на рынке труда оказывает давление на заработную плату, заработная плата испытывает тенденцию к снижению, цена досуга (альтернативные издержки или



упущенный доход от неучастия в рабочей силе) временно сокращается и, следовательно, люди стремятся заменить досугом деятельность на рынке труда.

На предложение труда также оказывают влияние различные социальные выплаты, общей целью которых, как правило, является поддержание уровня дохода. Общее их влияние связано с увеличением при выплате социальных пособий нетрудового дохода и соответственно с возникновением эффекта дохода, оказывающего дестимулирующее воздействие на предложение труда. Конкретное влияние социальных пособий на предложение труда будет зависеть от условий и формы их предоставления.

Таким образом, предложение труда – объем услуг труда, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

Субъекты – домашние хозяйства (наемные работники). Предложение труда находится в прямой зависимости от величины заработной платы. В случае увеличения заработной платы продавцы услуг труда (иными словами, наемные работники) будут увеличивать предложение труда, а в случае снижения заработной платы предложение труда сократится.

Кривая предложения труда показывает зависимость предложения труда от заработной платы и иллюстрирует кривая предложения труда (рисунок 3.3).

Данный график иллюстрирует зависимость между величиной заработной платы ( $W$ ) и величиной предложения труда ( $L$ ). Каждая точка на кривой предложения труда ( $S_L$ ) показывает, какой будет величина предложения труда при определенном уровне заработной платы.

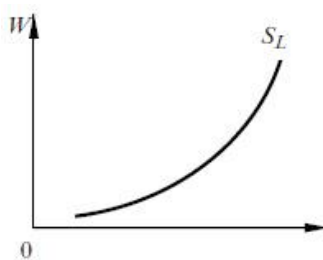


Рисунок 3.3 – Кривая предложения труда

Факторы, определяющие предложение труда:

1. Численность населения и его трудоспособной части. Чем выше численность трудоспособного населения, тем больше будет предложение труда.
2. Величина реальной заработной платы. Зависимость между реальной заработной платой и объемом предложения труда является прямой (чем выше заработная плата, тем больше предложение труда).
3. Стратегия нанимаемого. Работник инвестирует (вкладывает) время и деньги в повышении собственных производственных возможностей путем получения образования, повышения уровня квалификации.

4. Социальная и налоговая политика государства. Чем выше социальные гарантии, предоставляемые государством работающему населению, тем больше будет предложение на рынке труда.

### 3.5. Заработная плата и предложение труда.

**В совокупности экономических факторов предложения рабочей силы одно из центральных мест занимает заработная плата.**

В предыдущем вопросе заработная плата рассматривалась со стороны спроса на рабочую силу, т. е. со стороны ее покупателей – фирм, компаний, предприятий. Однако заработная плата выступает как фактор спроса на рабочую силу и как фактор ее предложения. Это предполагает анализ заработной платы со стороны продавцов рабочей силы – наемных работников, их спроса на рабочие места, их интересов (экономических и социальных) в целом.

Закон предложения – рыночный закон, напрямую и безоговорочно действующий применительно к товарным рынкам, точнее, рынкам товаров – вещей. На этих рынках цена безусловный регулятор спроса и предложения товаров, движения товарных потоков. Однако то, что верно применительно к рынкам товаров-вещей, совсем не верно по отношению к рынку труда. Функционирующий на этом рынке товар рабочая сила чрезвычайно специфичен, что обуславливает специфичность самого рынка. На рынке труда закон предложения действует не столь прямолинейно, как на остальных товарных рынках. **Жесткой связи между движением цены труда и его предложением не существует.** Повышение цены труда не обязательно сопровождается увеличением его предложения, точно так же, как и понижение цены рабочей силы не влечет за собой автоматически сокращение численности занятых, т. е. уменьшения объема предлагаемого труда. Об этом свидетельствует и нежелание работников добровольно уходить с предприятия при понижении заработной платы, и предпочтение наемными работниками более низкой оплаты труда при гарантиях стабильной занятости.

На практике высокая заработная плата действует двояким образом: она может увеличивать предложение труда и сокращать его в зависимости от приоритета целей экономического поведения работника. В этом отношении возможны два основных целевых варианта.

Первый вариант – стремление получить максимум дохода. Данная установка увеличивает предложение труда, точнее, массу затрачиваемых

трудовых усилий<sup>4</sup>. Свободное время приносится в жертву этой цели, оно «замещается», например, сверхурочной работой, обеспечивающей увеличение дохода. Подобная ситуация именуется замещающим эффектом.

Второй вариант – стремление получить максимум свободного времени. Данная целевая установка имеет в своей основе высокий уровень оплаты труда, обеспечивающий материальный достаток и благополучие работника, что вызывает у него стремление иметь больше свободного времени и создает для этого реальные возможности. При такой ценностной ориентации высокая заработная плата мощный стимул сокращения предложения труда. Этот процесс носит название «эффект дохода».

**Высокая заработная плата, таким образом, может не только стимулировать предложение труда (рабочей силы), но и снижать его.** Это обстоятельство имеет принципиальное значение: оно отвергает одностороннюю трактовку воздействия высокой заработной платы на формирование предложения рабочей силы, выраженную в формуле: «высокая заработная плата – высокое предложение рабочей силы».

При анализе взаимосвязи между уровнем заработной платы и динамикой предложения рабочей силы следует иметь в виду, что в рыночной экономике рост заработной платы ограничивается факторами объективного и субъективного характера, что существенно снижает эффект ее воздействия на рынок труда.

К числу таких факторов относится конкуренция. Ранее нами была раскрыта роль конкуренции как фактора расширения спроса на рабочую силу. В качестве такового конкуренция выступает потому, что она побуждает предпринимателя увеличивать размеры накопления капитала, осуществлять расширенное воспроизводство и, следовательно, вовлекать в производство дополнительную рабочую силу, повышая тем самым уровень занятости трудоспособного населения.

Но это лишь один аспект воздействия конкуренции на рынок труда. В действительности роль конкуренции носит двойственный характер. Конкуренция выступает не только как фактор расширения спроса на рабочую силу, но одновременно как фактор сокращения спроса на рабочую силу, ее высвобождения из сферы производства, а значит, увеличения предложения рабочей силы, роста безработицы. Конкуренция – фактор разнонаправленного действия. Обусловленные законом конкуренции тенденции – расширения спроса на рабочую силу и его сокращения, следовательно, увеличения ее предложения – действуют одновременно, параллельно и временами, в

---

<sup>4</sup> Речь идет не о предложении рабочей силы для продажи на рынке труда, а о ее затратах в процессе производства: увеличении протяженности труда во времени, суммарной величины прилагаемых работником трудовых усилий, интенсивности труда. – Прим. авт.

зависимости от складывающейся в экономике конъюнктуры, то одна, то другая из них оказывается в роли преобладающей тенденции.

В контексте излагаемого вопроса отметим, что **конкуренция выступает в роли мощного ограничителя роста заработной платы**. Максимизация прибыли как цель капиталистического предпринимательства предполагает в качестве неперенного условия снижение издержек производства, максимально возможную экономию на ресурсах, вовлекаемых в производство. Снижение издержек во имя повышения прибыльности производства – закон капиталистической рыночной экономики. Его действие многократно усиливается под влиянием внутриотраслевой конкуренции между хозяйствующими субъектами рынка – предприятиями, фирмами, компаниями.

**Заработная плата, или цена специфического ресурса «труд» – основной элемент в структуре издержек производства**. Из этого логически вытекает, что экономия на вовлекаемых в производство ресурсах осуществляется и за счет сокращения затрат на рабочую силу. Это – закон рыночной экономики. В свою очередь, снижение издержек производства за счет экономии на оплате труда – мощный фактор, противодействующий росту заработной платы. Следовательно, говорить о высокой заработной плате как факторе перманентного увеличения предложения рабочей силы можно лишь с большими оговорками.

**В условиях рыночной экономики величина заработной платы не должна и не может выходить за рамки предельного продукта труда в его денежном выражении. Она не может превышать отметку, за которой начинается падение нормы и массы прибыли, возникает убыточность хозяйственной деятельности субъектов рынка**. Снижение издержек производства, борьба с непроизводительными расходами, безусловно, позитивное явление, которое может быть поставлено в заслугу рынку. Но сокращение издержек производства является серьезной преградой роста заработной платы, что отражается соответствующим образом на динамике предложения рабочей силы.

Таким образом, **необходимость сокращения издержек производства, объективно обусловленная самой целью частнокапиталистического предпринимательства – максимизацией прибыли, осуществляемой в условиях постоянной конкуренции, – приводит к двойственному результату**. С одной стороны, экономия в расходах на рабочую силу (ресурс «труд») означает сдерживание роста заработной платы, ограничение провоцируемого этим ростом предложения труда. С другой стороны, снижение затрат на данный ресурс ради обеспечения надлежащей конкурентоспособности товаров и максимизации прибыли с неизбежностью ведет к ограничению предложения рабочих мест, увольнению работников, их

высвобождению из сферы занятости и, следовательно, к увеличению предложения рабочей силы на рынке труда.

Подобная двойственность есть результат противоречий, объективно возникающих и постоянно проявляющихся в процессе взаимодействия рыночных законов, в частности, законов спроса и предложения на рынке труда. В соответствии с законом предложения, чем выше цена товара рабочая сила, т.е. заработная плата, тем больше предложение данного товара. Но это явно противоречит закону спроса, в соответствии с которым, чем выше цена товара рабочая сила, тем меньше спрос на данный товар. В рамках этого противоречия в рыночной экономике была, есть и будет существовать проблема предложения рабочей силы и спроса на нее, занятости и безработицы.

#### **Тема 4. Цена труда: основные понятия и элементы.**

*Сущность и элементы цены труда.*

*Стоимость жизни и цена рабочей силы.*

*Прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет.*

#### **4.1. Сущность и элементы цены труда.**

Анализируя категорию, можно выделить несколько определений цены труда, базирующихся на следующих методологических положениях:

- затраты на производство товара (теория стоимости);
- результат соотношения спроса и предложения труда (теория свободной рыночной конкуренции);
- итог взаимодействия труда, капитала и земли (теория трех факторов);
- ценность товара для потребителя, конечная в ряду потребляемых благ (закон предельной полезности) и др.

В конкретной экономической деятельности в качестве цены труда принято рассматривать издержки капитала предпринимателя (частного, ассоциированного, государственного) на наем трудящегося, включающие:

- затраты на воспроизводство рабочей силы в процессе жизненного цикла на личное потребление работника и его семьи; возмещение повышенных расходов рабочей силы особого качества в соответствии с требованиями производства (сложность, ответственность, условия труда и пр.);
- поддержание заинтересованности работающего в лучшем выполнении порученной ему работы.

В экономической теории и практике используются различные подходы к определению цены труда (стоимости труда) и основных элементов, ее

составляющих. Данная категория рассматривается с позиции нанимателя, наемного работника и общества в целом.

Сущность цены труда отражает следующее ее понятие: цена труда - это издержки нанимателя на наём работника, включающие: затраты на воспроизводство функционирующей рабочей силы (личное потребление работника и членов его семьи); затраты на оплату труда с учетом его сложности, ответственности и т. п.; затраты на повышение мотивации трудовой деятельности работников, которые имеют стимулирующий характер.

Международная организация труда (МОТ) рекомендует включать в состав цены труда следующие ее элементы: денежную заработную плату (основную и дополнительную), затраты на **социальное страхование** и **социальное обеспечение** (пенсии, пособия), натуральную заработную плату (выплаты и льготы работникам из фондов предприятий), налоги на фонд оплаты труда, входящих в состав издержек предпринимателя на рабочую силу.

С учетом такого предположения цену труда с позиции предпринимателя отражает следующая формула (4.1):

$$Ц = З + С + Д + У, \quad (4.1)$$

где

З – заработная плата, денежная и натуральная;

С – расходы на обязательное и дополнительное социальное страхование (пенсионное, по болезни, по безработице и др.);

Д – часть дохода организации, расходуемая на выплаты, льготы и услуги своим работникам по коллективным трудовым договорам (контрактам);

У – часть прибыли организации, распределяемая между его работниками по системе участия в прибылях.

С позиции наемного работника, цена его труда должна отражать стоимость его личного и членов его семьи потребления.

Цена труда для общества должна включать бюджетные затраты на профессиональное образование, развитие здравоохранения, субсидирование оплаты за квартиру, коммунальных платежей, работы городского, пригородного транспорта и другие расходы за счет бюджета.

## **4.2. Стоимость жизни и цена рабочей силы.**

Стоимость жизни – это сумма денег, в которую обходится приобретение в течение определенного периода времени (обычно месяца) стандартного для большинства семей данной страны набора благ и услуг.

Цена рабочей силы – это цена жизненных средств, которые необходимы для нормального воспроизводства рабочей силы. Но она не автоматически выплачивается наемным работникам, а является предметом договора (торга) между ними и работодателями. В результате, каждый из них выступает со своей ценой.

Стоимость рабочей силы определяется трудом, общественно необходимым для её воспроизводства, т. е. стоимостью определённого количества жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, а именно: пищи, одежды, жилища, издержек на обучение и приобретение квалификации, а также содержание семьи работника.

Воздействие государства на цену рабочей силы может быть прямое и косвенное, как правило, это методы стабилизации ситуации на рынке труда и проведение государственной политики занятости: повышение заинтересованности работодателя в создании новых рабочих мест, приспособление профессиональной структуры работников к требованиям конъюнктуры за счет государственных программ обучения, версификация форм и продолжительности оплачиваемой занятости (включая сокращение рабочего времени, введение социальных отпусков и т. п.).

Выделяют два источника средств на повышение цены рабочей силы: средства социального страхования по безработице, формируемые за счет работодателя, и средства государственного бюджета, формируемые за счет налогов со всего населения.

Поскольку, при обосновании доли работника, распределение совместно произведенного продукта осуществляется с позиции не только воспроизводства рабочей силы, но и с позиции ее способности к выполнению работ различной сложности, условий, поддержания заинтересованности в интенсивном труде и добросовестном результате, **заработная плата** и другие формы возмещения за труд предполагают учет более сложных, чем физиологические, затрат на жизнь, не только потребительских, но и социальных целей (содержание иждивенцев, уплата налогов, оплата образования, медицинских услуг, жилья, отдыха, обеспечение в старости и в случае утраты здоровья).

Цель работодателя суметь оптимизировать эти требования исходя из возможностей своего производства; цель работника – добиться лучших условий найма с учетом соотношения спроса и предложения на труд, ситуации с ценами на товары и услуги и др.

Законодательством, как правило, устанавливаются следующие регулирующие параметры и ограничения:

- минимальная заработная плата (месячная или часовая);
- индекс потребительских цен на товары и услуги, который должен служить основой систематического повышения денежных доходов населения;

- единая тарифная сетка для работников бюджетной сферы, устанавливающая соотношения по квалификации (либо заменяющие ее, утвержденные отраслевые системы);
- повышенная оплата тяжелых и вредных условий труда, компенсация за работу в ночное время, сверхурочно, и другие льготы и гарантии и компенсации по зарплате;
- размеры налогообложения доходов физических лиц;
- обязательные страховые платежи по социальному страхованию;
- нормы возмещения задержки выплат по заработной плате и др.

Таким образом, цену труда в современных условиях формируют многие факторы. Ведущими из них являются: спрос на рабочую силу и предложение рабочей силы на рынке труда; конкуренция между наемными работниками (продавцами рабочей силы), с одной стороны, и между работодателями (покупателями рабочей силы), с другой; стоимость жизни в данной стране и ее регионах; степень государственного регулирования заработной платы на национальном уровне и на основе социального партнерства (в коллективных договорах, отраслевых, местных, генеральных соглашениях).

В разных странах, периодах времени, ситуациях значимость вышеперечисленных факторов различна. Тем не менее, экономическая практика показывает, что один из этих факторов – стоимость жизни наиболее стабилен и его воздействие на формирование цены труда проявляется всегда, во всех ситуациях, периодах времени, регионах и странах.

Вместе с тем существует проблема измерения величины стоимости жизни работника и членов его семьи. Во многих странах для этой цели применяется метод потребительской корзины, т. е. нормативный набор товаров и услуг в натуральном и стоимостном выражении. Расчетный показатель стоимости жизни: набор товаров и услуг потребительской корзины называется потребительским бюджетом и зависит от экономических возможностей страны, демографической структуры населения по полу и возрасту, территории проживания, традиций и особенностей в потреблении товаров и услуг.

#### **4.3. Прожиточный минимум и минимальный потребительский бюджет**

**Потребительские бюджеты** являются основным нормативным и аналитическим инструментом оценки, прогнозирования и регулирования минимального уровня цены труда, структуры и динамики уровня жизни и системы распределительных отношений.



В Республике Беларусь действуют два вида потребительских бюджетов, разработанные для основных социально-демографических групп населения: бюджет прожиточного минимума и минимальный потребительский бюджет.

**Бюджет прожиточного минимума (БПМ)** – установленная государством денежная сумма, которая должна удовлетворить основные жизненные потребности гражданина страны. Это аналитический инструмент, который позволяет определить уровень жизни.

*Справочно: в Беларуси БПМ рассчитывается в среднем на душу населения, а также по главным социально-демографическим группам (пенсионеры, студенты, дети и т.д.) и корректируется раз в квартал.*

*С 1 августа 2024 года Министерство труда и социальной защиты установило новую величину БПМ – 433 рубля.*

*Документ, иницирующий изменения, – Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19 апреля 2024 г. №21. Сумма БПМ пересчитывается раз в квартал – 1 февраля, 1 мая, 1 августа, 1 ноября.*

*Вместе с БПМ растут:*

- минимальные трудовые пенсии;*
- надбавки к пенсиям;*
- социальные пенсии;*
- пособия по уходу за инвалидами I группы, за ребенком-инвалидом до 18 лет;*
- пособие на ребенка от 3 до 18 лет, если в семье есть дети до 3 лет и др.*

*Раз в 5 лет Правительство Республики Беларусь устанавливает **прожиточный минимум** – товары и услуги, которые необходимы для жизни гражданину Беларуси. Затем совершается расчет прожиточного минимума по ценам последнего месяца квартала.*

*Бюджет прожиточного минимума состоит из двух частей:*

- 1. продовольственные товары;*
- 2. непродовольственные товары (одежда, обувь, лекарства, предметы личной гигиены) и услуги (ЖКХ, транспортные и бытовые услуги).*

БПМ составляет величину, необходимую для сохранения здоровья человека, обеспечения минимальным набором продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг.

Данный уровень потребления, необходимый для поддержания минимального уровня жизни, обеспечивающего выживание человека, **определяет границу малообеспеченности – критерий нуждаемости**. Критерий нуждаемости одновременно является и чертой бедности и равен 100% БПМ. В Республике Беларусь БПМ утверждается ежеквартально в ценах последнего месяца каждого квартала.

В качестве БПМ в среднем на душу населения принимается среднедушевой бюджет прожиточного минимума семьи из 4-х человек., где двое трудоспособных взрослых и двое детей мальчик 13 лет и девочка 6 лет.

Формирование БМП осуществляется с использованием нормативного и статистического методов.

**Нормативный** метод основывается на определении состава потребительских товаров и услуг, необходимых для удовлетворения основных физиологических потребностей населения.

**Статистический** метод основывается на анализе фактического потребления населением товаров и услуг.

Минимальный набор продуктов питания для трудоспособного населения формируется отдельно для мужчин и для женщин, для пенсионеров – с учетом возрастных потребностей, для детей – с учетом рекомендаций медицинской науки о необходимости обеспечения детей младшего возраста полноценным питанием для формирования крепкого и здорового организма, подростков – дополнительным питанием для активного роста.

**В минимальный набор услуг** при разработке БПМ включаются жилищно-коммунальные, бытовые, транспортные и услуги детских дошкольных учреждений.

При расчете расходов на бытовые услуги для семьи из 4-х чел. учитываются потребности граждан в следующих традиционных бытовых услугах: ремонт обуви, ремонт товаров длительного пользования, услуги парикмахерских.

**Минимальный потребительский бюджет (МПБ)** определялся как социальный норматив, основа для построения социально-экономических прогнозов, разработки мероприятий по поддержке социально уязвимых слоев населения. Тогда же было применено понятие потребительской корзины – научно обоснованного набора товаров и услуг, обеспечивающих населению определенный уровень жизни. Таким образом, минимальный потребительский бюджет выступал как стоимостное выражение потребительской корзины в средних ценах во всех видах торговли. МПБ отражает представление госорганов, его разрабатывающих о материальной стороне жизни некоего усредненного гражданина с коррекцией по возрасту, семейному положению и способности к труду.

Минимальный потребительский бюджет (МПБ)– расходы потребителей на приобретение товаров и услуг, удовлетворяющих их главные физиологические, социальные и культурные запросы.

*Справочно: МПБ и БПМ – социальные нормативы, которые применялись для реализации государственной социальной политики, оценки материального положения различных групп населения, анализа и*

прогнозирования уровня жизни. Дублируя друг друга, они создавали сложности в восприятии общей динамики материальной обеспеченности населения.

Несмотря на наличие двух показателей, БПМ применялся более широко. В частности, от него исчислялись размеры отдельных пенсий, пособий, иных социальных выплат, в сфере государственной адресной социальной помощи малообеспеченным гражданам (семьям).

МПБ применялся точечно, только в регулировании вопроса получения субсидий и льготных кредитов на строительство (реконструкцию, приобретение) жилья, заработной платы работников аппарата управления юридических лиц, не обеспечивающих своевременного возврата кредитов, а также для установления размера месячной минимальной заработной платы.

С 15 ноября 2021 г. при определении размера минимальной заработной платы и установлении его Правительством будет применяться пороговый параметр не ниже 30 процентов прогнозного значения средней заработной платы по республике.

С учетом сокращения области применения МПБ как социального норматива, принято решение о переходе к единообразному подходу для определения выплат, носящих социальный характер, иных обязательств государства, а также критерия предоставления отдельных видов государственной помощи.

В качестве универсального социального норматива определен БПМ.

## **Тема 5. Занятость населения.**

*Социально-экономическая сущность занятости.*

*Основные формы занятости населения.*

*Влияние демографической ситуации на уровень занятости.*

*Движение рабочей силы.*

### **5.1. Социально-экономическая сущность занятости.**

Развитие экономики характеризуется тем, насколько эффективно используются имеющиеся ресурсы, и, прежде всего, **рабочая сила**. Поэтому поддержание занятости – важнейшая цель экономической политики. **Занятость** является одним из важнейших макроэкономических показателей. Вопрос о занятости населения в РБ регулируется законом Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «**О занятости населения Республики Беларусь**». В законе прописаны права граждан в области занятости, порядок и условия регистрации граждан безработными, социальные гарантии и

компенсации, а также вопросы регулирования и организации в области содействия занятости населения.

В соответствии с законом занятость – деятельность граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Республике Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, которым предоставлены статус беженца или убежище в Республике Беларусь (далее, если не указано иное, – граждане), связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им заработную плату, вознаграждение за выполненную работу (оказанную услугу, создание объектов интеллектуальной собственности), иной доход (далее – заработок).

**Согласно статье 2 данного закона** занятыми считаются граждане:

работающие по трудовому договору или выполняющие работы у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей по гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности), за исключением граждан, занятых на оплачиваемых общественных работах по направлению органов по труду, занятости и социальной защите;

являющиеся учредителями (участниками, членами) юридических лиц, за исключением учредителей (участников) акционерных обществ и членов некоммерческих организаций;

зарегистрированные в установленном законодательством порядке в качестве индивидуальных предпринимателей;

осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, ремесленную деятельность;

проходящие военную или альтернативную службу, а также службу в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям;

обучающиеся в дневной форме получения образования в учреждениях образования, организациях, реализующих образовательные программы научно-ориентированного образования, иных организациях, у индивидуальных предпринимателей, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность;

осуществляющие уход за ребенком в возрасте до 3 лет, ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, инвалидом I группы либо лицом, достигшим 80-летнего возраста, а также за ребенком в возрасте до 18 лет, инфицированным вирусом иммунодефицита человека или больным СПИДом;

занимающиеся иной не запрещенной законодательством деятельностью, приносящей заработок.

## **5.2. Основные формы занятости населения.**

Формы занятости – это организационно-правовые условия трудоустройства.

Различаются формы занятости по следующим признакам:

### **1. Форма собственности на средства производства:**

- труд по найму – отношения между собственниками средств производства и работниками;
- предпринимательство;
- самозанятость.

### **2. Место выполнения работы:**

- на предприятии;
- на дому;
- вахтовый метод.

### **3. Регулярность трудовой деятельности:**

- постоянная – работник должен работать определенное число часов каждую неделю, реже каждый месяц;
- временная – занятость на определенный срок и командировочная занятость;
- сезонная – работа в течение определенного сезона;
- эпизодическая – выполнение различных по характеру непродолжительных работ с целью получения материального вознаграждения без заключения трудового договора.

### **4. Легитимность трудоустройства:**

- формальная (зарегистрированная);
- неформальная.

### **5. Статус деятельности:**

- основная;
- дополнительная (вторичная).

### **6. Режимы работы:**

- жесткий график;
- гибкий график.

### **Полная и эффективная занятость.**

В прежней экономической системе (во времена Советского Союза) полная занятость была равнозначна всеобщей занятости. В рыночной же экономике под ней понимается оптимальная занятость, исключая 100%-ную занятость трудоспособного населения. Полная занятость в ее

рыночной трактовке не может достигаться в ущерб эффективности использования труда, а также ценой низкой заработной платы.

**Полная и эффективная занятость** – противоречивые характеристики занятости, но не исключают друг друга.

Под **эффективной занятостью** понимается такое состояние экономики, при котором все желающие работать при сложившемся уровне реальной заработной платы имеют работу. При этом речь идет об удовлетворении спроса на экономически целесообразные рабочие места, позволяющие добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, гарантирующий нормальный **уровень жизни** работника и членов его семьи.

Достижение эффективной занятости является важнейшей задачей социально-экономической политики любого государства.

### **5.3. Влияние демографической ситуации на уровень занятости**

#### **Проблемы, свойственные занятости, обусловлены:**

- спецификой труда различных социально-демографических групп (не каждый человек способен выполнять определенную заданную работу),
- профессиональными качествами трудового потенциала (даже в рамках одной специализации требуется разный уровень профессиональной подготовки),
- демографическими процессами.

Рынок труда неразрывно связан с протеканием демографических процессов, которые, так или иначе, оказывают непосредственное влияние на его функционирование. К демографическим процессам относятся рождаемость, смертность, естественный прирост населения, средняя и ожидаемая продолжительность жизни, миграция

Численность населения выступает важным индикатором развития рынка, так как непосредственно население считается основным потребителем товаров и услуг. Оно устанавливает условия к рынку потребительских товаров, к прочности инфраструктурной базы, обеспечивающей существенный сервис

Существенным для количественных характеристик рынка труда считаются изменения в показателях численности населения. Средняя численность населения – обобщающий показатель численности населения рассматривается за определенный период времени и рассчитывается, как правило, за год. Средняя численность населения за год определяется на середину года как средняя арифметическая из данных численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения, половина ее годового прироста.

Поскольку население является основным фактором формирования рынка труда, то общее сокращение численности населения и особенно трудоспособной его части, отрицательно влияют на формирование рынка труда, сокращая его трудоспособность.

Показатель средней численности населения немаловажен при оценке и анализе демографических процессов: исчисления общих коэффициентов рождаемости, смертности, естественного прироста и др. Что бы охарактеризовать воспроизводство населения используются показатели рождаемости, смертности, естественного прироста.

Для полного замещения родительских поколений необходимо, чтобы **суммарный коэффициент рождаемости составлял не менее 2,15 промилле**. На рост этого коэффициента в первую очередь оказывает влияние социально-экономический фактор, связанный с реализацией комплекса мер государственной политики, направленной на усиление поддержки семей с детьми (увеличение размера единовременного пособия в связи с рождением первого ребенка, при рождении второго и последующих детей; выделение льготных кредитов многодетным семьям и оказание финансовой помощи в решении их жилищных проблем; усиление господдержки многодетных семей и родителей, воспитывающих детей-инвалидов, а также родителей, воспитывающих троих и более детей в возрасте до 18 лет и др.).

Однако несмотря на положительные сдвиги в этом направлении на ближайшую перспективу коренного улучшения демографической ситуации в республике не ожидается, пока еще продолжится процесс постарения населения, особенно его трудоспособной части.

На формирование и развитие рынка труда огромное влияние также оказывает возрастно-половая структура населения. Ухудшение показателей воспроизводства населения негативно отражается не только на его численности, но и на половозрастной структуре, а, следовательно, и на формировании трудовых ресурсов.

Миграционные потоки оказывают большое влияние на численность населения, находящейся на конкретной территории. Показатели **интенсивности миграции** характеризуют насколько часто происходят случаи смена места жительства в совокупности населения за определенный промежуток времени. Больше всего применяются общие коэффициенты интенсивности миграции в расчете на одну тысячу или десять тысяч жителей в расчете на один год.

#### **5.4. Движение рабочей силы.**

Движение рабочей силы – это изменение численности работников в результате приема на работу, увольнения, перевода на другую должность на предприятии.

Причины движения рабочей силы разнообразны: вступление в трудоспособный возраст и уход на пенсию; призыв в армию и окончание военной службы; перемена местожительства, трудоустройство вблизи от места проживания; получение профессионального образования и трудоустройство по специальности; неудовлетворенность уровнем оплаты труда, условиями труда (режим работы, тяжелые условия, сложные отношения в коллективе) и др.

Для изучения движения рабочей силы на предприятиях ведут учет на базе первичной документации (заявления, приказы) и определяют абсолютные показатели, называемые оборотом по приему и оборотом по выбытию.

Оборот по приему – это число принятых на работу за отчетный период времени.

Источники формирования рабочей силы:

- по направлению служб занятости и трудоустройства;
- в порядке перевода с других предприятий;
- после окончания учебных заведений;
- принято самим предприятием и др.

Перечень источников формирования рабочей силы может быть расширен с учетом потребностей служб управления кадрами.

Оборот по выбытию – это число уволенных по всем причинам.

Основные уважительные причины выбытия (необходимый оборот):

- окончание срока договора;
- выход на пенсию;
- в порядке перевода на другое предприятие;
- призыв в армию;
- поступление в учебное заведение;
- смерть работника.

Выбытие по неуважительным причинам принято называть излишним оборотом или текучестью кадров.

К излишнему обороту относят выбытие:

- по собственному желанию;
- за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины.

Рассмотрим показатели, характеризующие **движение рабочей силы**:

– *Коэффициент оборота по приему* – это число принятых на работу деленное на среднесписочную численность рабочих за данный период.



– *Коэффициент оборота по увольнению* – это число уволенных с работы, деленное на среднесписочную численность рабочих за данный период.

– *Коэффициент полного оборота* – это число принятых плюс число уволенных деленное на среднесписочную численность рабочих за данный период.

– *Коэффициент текучести рабочей силы* – это число уволенных по собственному желанию, а также за нарушения трудовой дисциплины за данный период деленное на среднесписочную численность рабочих за данный период.

Последний показатель отражает неоправданное движение рабочей силы, вызывающее потери рабочего времени на подготовку новых рабочих, освоение ими оборудования и т. д.

## **Тема 6. Социально-экономические последствия безработицы**

*Понятие и причины безработицы. Экономическая сущность безработицы и ее факторы. Виды и формы безработицы.*

*Методы измерения и показатели безработицы. Структура безработицы.*

*Экономические и социальные последствия безработицы.*

*Закон А. Оукена.*

*Инфляция и безработица.*

### **6.1. Понятие и причины безработицы. Экономическая сущность безработицы и ее факторы. Виды и формы безработицы.**

Безработица – явление в экономике, при котором часть трудоспособного населения, желающая работать на условиях трудового, гражданско-правового договоров или заниматься предпринимательской деятельностью, не может применить свою рабочую силу.

К безработному по определению МОТ (Международная Организация Труда) относится индивид, который:

- 1) не имеет работы в данный момент;
- 2) предпринимает конкретные и активные попытки найти работу;
- 3) в данный момент готов приступить к работе.

**Безработица** различается по продолжительности – временная (до 4 месяцев) и хроническая (свыше года).

Современная западная экономическая наука выделяет **четыре формы безработицы.**

**Причины безработицы.**

1. Применение новых технологий, приводящее к ограничению излишней рабочей силе. Причина связана с технологическими изменениями в производстве, которые изменяют структуру спроса на рабочую силу. Она возникает если работник, уволенный из одной отрасли, не может устроиться в другую. Структурная безработица появляется если изменяется отраслевая и территориальная структура спроса на труд. Этот вид безработицы является более продолжительным по времени.

2. Рост численности трудоспособного населения, повышение спроса на труд, можно отнести к циклической безработице, она представляет собой серьезную макроэкономическую проблему, служит проявлением макроэкономической нестабильности, что является свидетельством неполной занятости трудовых ресурсов. Наличие циклической безработицы характеризуется, когда фактический уровень безработицы превышает естественный уровень, что означает неполное использование трудовых ресурсов.

3. Низкая стоимость рабочей силы, определяемая работодателем, или же отсутствие стоимости рабочей силы. Это причина относится к структурной безработице и вызывает ситуацию, при которой интересы работодателей и работников не совпадают. Проведенные опросы среди работодателей свидетельствуют о том, что уровень подготовки и получения компетенций выпускников не соответствуют предъявленным требованиям. Очень распространенной на рынке труда бывает следующая ситуация: выпускники не довольны заработной платой и местом работы соответственно отказываются работать и приобретать навыки по полученной специальности. Отсюда следует недостаточная эффективность использования труда среди молодежи, возникает проблема перепроизводства специалистов с высшим образованием с неудовлетворительным качеством подготовки.

4. Сезонные изменения, влияющие на производство в отдельных отраслях экономики, относятся к сезонной безработице. В отраслях с сезонным спросом предприятия предпочитают увольнять работников, а не снижать заработную плату. В таких отраслях, часть работников соглашаются на работу лишь потому, что присутствует наличие страховых пособий по безработице, а также по истечению времени, работники знают, что будут вновь приглашены на работу, и за ними сохраняется оплачиваемый отпуск. Другие работники требуют от руководства, более высокую заработную плату, так как определенную часть года, они будут безработными, тем самым обеспечит им определенный уровень доходов в «мертвом» сезоне. К сезонной безработице попадают такие отрасли как сельское хозяйство, лесная промышленность и туристический бизнес.

5. Экономическая депрессия, вследствие чего у работодателей происходит понижение потребности в трудовых ресурсах. Это связано с циклической безработицей, причиной которой выступает рецессия (спад в

экономике). Самый тяжелый вид безработицы, так как мало что зависит от человека, рабочих мест намного меньше, чем безработных.

6. Негибкость рынка труда, нарушение баланса рынка рабочей силы. Связано с естественной безработицей причиной являются временные затраты на поиск рабочих мест.

### **Основные виды и формы безработицы.**

**Фрикционная безработица** связана с поисками или ожиданиями работы. Одни люди добровольно меняют место работы в связи с изменением профессиональной ориентации, сменой места жительства или чтобы занять лучшие должности в иных фирмах. Другие люди ищут новую работу вследствие увольнения по несоответствию или из-за банкротства фирмы. Третьи (молодежь) впервые ищут работу. Когда все эти люди приступят к работе, им на смену придут новые, сохраняя из месяца в месяц этот тип безработицы. Фрикционная безработица является даже желательной, так как позволяет работникам улучшать условия труда и находить более высокую заработную плату.

Такой тип безработицы может быть отнесен к добровольной. Фрикционная безработица считается хотя и неизбежным, но все же приемлемым следствием здоровой экономики.

**Структурная безработица** связана с изменениями в структуре спроса на труд по отраслям, регионам. В ходе технологических преобразований спрос на одни профессии уменьшается или прекращается, на другие увеличивается, меняется географическое распределение рабочих мест. Разные регионы производят разные товары, спрос на труд может одновременно сокращаться в одних регионах и возрасти в других. Если фрикционные безработные имеют навыки, которые могут применять, то структурные безработные без переподготовки, дополнительного обучения, перемены места жительства найти работу не смогут,

Поскольку структурные сдвиги происходят постоянно, то **структурная безработица** носит устойчивый характер.

**Циклическая безработица** вызывается спадом экономического цикла, когда совокупный спрос на товары и услуги уменьшается, занятость сокращается, а безработица растет. Спад – это циклическое снижение деловой активности, в результате которого люди теряют рабочие места, на тот период пока вновь не возрастет спрос и не произойдет оживление деловой активности.

**Сезонная безработица** порождается временным характером выполнения тех или иных видов деятельности и функционирования отраслей хозяйства. К ним относятся сельскохозяйственные работы, рыболовство, сбор ягод, сплав леса, охота, частично строительство и некоторые другие виды деятельности. В этом случае отдельные граждане и даже целые предприятия

могут интенсивно работать несколько недель или месяцев в году, резко сокращая свою деятельность в остальное время.

Этот вид безработицы по отдельным характеристикам соответствует циклической безработице, по другим – фрикционной, так как носит добровольный характер.

**Добровольная безработица** – это безработица связана с нежеланием работать, существует при наличии свободных рабочих мест, когда потенциального работника не устраивает уровень заработной платы, либо сам характер труда (тяжелый, малоинтересный, непрестижный труд).

**Вынужденная безработица** возникает вследствие отсутствия сырья, энергии, комплектующих, приведшего к остановке предприятия, порождается новыми условиями функционирования предприятий и формами найма, а также вынужденным переселением.

**Застойная безработица** – эта форма безработицы, наиболее характерная для экономики переходного общества. Застойная безработица как наиболее типичная форма безработицы переходной экономики усугубляется тем, что традиции прошлого во многом приводят к надеждам значительной части работников на возможность решения своих проблем в будущем за счет поддержки государства, но не за счет собственной активности.

Между занятостью и безработицей промежуточное положение занимает **скрытая безработица**. Как показывают исследования, скрытая безработица в Беларуси в 3-5 раз больше зарегистрированной. Суть ее в том, что в условиях неполного использования ресурсов предприятия, вызванного экономическим кризисом, организация не увольняет работников, а переводит их либо на сокращенный режим рабочего времени (неполная рабочая неделя или рабочий день), либо отправляет в вынужденные отпуска. Формально таких работников нельзя признать безработными, однако фактически они являются таковыми.

**Скрытую безработицу** можно назвать **неполной занятостью**, но занятость в таком случае, **с одной стороны**, малопродуктивна, а, **с другой**, — имея статус занятых, люди лишены возможности получения соответствующего заработка.

Существует **причинно-следственная связь между безработицей**, с одной стороны, **и заработной платой**, с другой стороны. Рост безработицы означает, что растет предложение рабочей силы. В этих условиях объективно возникает тенденция заработной платы к падению, ибо падает стоимость рабочей силы с точки зрения закона спроса и предложения. И, наоборот, рост спроса на рабочую силу вызывает уменьшение безработицы и соответственно рост заработной платы.

На предыдущей лекции упоминалось, что **уровень безработицы** – это отношение числа безработных к числу экономически активного населения, умноженное на 100%.

**Естественный уровень безработицы** при полной занятости устанавливается тогда, когда рынки рабочей силы пребывают в равновесии в том смысле, что количество ищущих работу равно числу свободных рабочих мест. Обычно – это сложившийся в данной стране как средний за многие годы суммарный уровень фрикционной и структурной безработицы.

## **6.2. Методы измерения и показатели безработицы. Структура безработицы.**

Основные показатели безработицы: уровень общей безработицы, уровень зарегистрированной безработицы и продолжительность безработицы.

*Уровень безработицы* определяется как отношение числа безработных к числу занятых и безработных (в процентах) по следующей формуле (6.1):

$$УБ = Б / (З + Б) \times 100\%, \quad (6.1)$$

где УБ – уровень безработицы;

З – число занятых;

Б – число безработных.

*Уровень регистрируемой безработицы*, определяемый отношением численности безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, к численности экономически активного населения (формула 6.2):

$$У_{рб} = Ч_{рб} / Ч_{зан} \times 100\%, \quad (6.2)$$

где  $У_{рб}$  – уровень регистрируемой безработицы;

$Ч_{рб}$  – численность зарегистрированных безработных;

$Ч_{зан}$  – численность экономически активного населения;

Этот показатель носит административный характер. Если человек пришел в службу занятости, его зарегистрировали, поставили на учет. Он приходит в службу занятости, отмечается, ему выплачивают пособие. Такие люди считаются безработными в рамках административной системы.

*Длительность безработицы* характеризуется временем нахождения без работы и определяется как средняя продолжительность пребывания без работы всех безработных или отдельных их категорий или безработных отдельных территорий и т.п. Когда длительность периода поиска работы превышает календарный год, безработица считается опасной, «застойной».

К безработным обычно относят не только уволенных по различным причинам, но и лиц, добровольно оставивших прежнюю работу и предпринимающих попытку найти новую.

**Структура безработицы** по ее причинам включает четыре основные категории рабочей силы:

1. потерявшие работу в результате увольнения;
2. добровольно оставившие работу;
3. пришедшие на рынок труда после перерыва;
4. впервые пришедшие на рынок труда.

Соотношение этих категорий зависит, прежде всего, от фазы экономического цикла.

### **6.3. Экономические и неэкономические последствия безработицы. Закон А. Оукена.**

Выделяют экономические и неэкономические последствия безработицы, которые проявляются как на индивидуальном уровне, так и на общественном уровне.

*Неэкономические последствия безработицы* – это психологические и социальные и политические последствия потери работы.

На индивидуальном уровне неэкономические последствия безработицы состоят в том, что если человек в течение продолжительного времени не может найти работу, то это часто приводит к психологическим стрессам, отчаянию, нервным (вплоть до самоубийства) и сердечно-сосудистым заболеваниям, развалу семьи. Потеря стабильного источника дохода может толкнуть человека на преступление (кражу и даже убийство), асоциальное поведение.

*Экономические последствия безработицы на индивидуальном уровне* заключаются в потере дохода или части дохода (т.е. снижении текущего дохода), а также в потере квалификации (что особенно плохо для людей новейших профессий) и поэтому уменьшении шансов найти высокооплачиваемую, престижную работу в будущем (т.е. возможном снижении уровня будущих доходов).

*Экономические последствия безработицы на уровне общества в целом* состоят в недопроизводстве валового национального продукта, отставании фактического ВВП от потенциального ВВП.

Рассмотрим основные **методы борьбы с безработицей**. Уровень безработицы возможно снизить за счет таких факторов:

- улучшение информационного обеспечения рынка работы;
- улучшение развития рынка жилья;

– выделение государством средств для массового строительства и так далее.

Государству необходимо предоставить неплохие условия для поддержки молодых работников. Также нужно создание дополнительных вакансий, чтобы безработные могли устроиться на работу.

Значительным шагом по преодолению безработицы является предоставление возможности досрочно выйти на пенсию. К сожалению, эти и многие другие **методы борьбы с безработицей** малоэффективны до тех пор, пока в стране не повысится экономический уровень развития в целом.

**Закон Оукена** – эмпирическая зависимость между темпом роста ВВП и уровнем безработицы, предполагающая, что снижение **темпа роста ВВП на 2 % приводит к повышению уровня безработицы на 1 %**. При этом точкой отсчета берется темп роста ВВП в 3 % в год.

Закон Оукена, эмпирически наблюдаемая взаимосвязь между циклической безработицей и потерями в валовом внутреннем продукте (ВВП) страны.

Закон Оукена формулируется следующим образом: увеличение отрицательного отклонения фактического ВВП ( $Y_t$ ) от потенциального ( $Y_f$ ) на  $\beta$  % сопровождается увеличением фактического уровня безработицы ( $u$ ) по сравнению с естественным ( $u_f$ ) на 1 процентный пункт. Аналитически закон Оукена записывается как:

$$Y_t - Y_f = -\beta(u - u_f) \quad (6.3)$$

Коэффициент  $\beta$  называется коэффициентом Оукена, он рассчитывается эмпирически для каждой национальной экономики и обычно принимает значения от 2 до 3.

Из формулы 6.1 следует, что при отсутствии в стране циклической безработицы фактический ВВП равен потенциальному. В этом случае в экономике полностью задействованы все возможные факторы производства, а на рынке труда достигнута полная **занятость**.

*Справочно:*

*Закон Оукена назван в честь американского экономиста Артура Мелвина Оукена, который впервые выявил подобную зависимость для экономики США в 1962г. А. Оукен – выпускник Колумбийского университета, работал в Совете экономических консультантов при президентах Дж. Кеннеди и . Джонсоне. В статье «Potential GNP: Its Measurement and Significance» («Потенциальный ВНП: измерение и смысл»), опубликованной в 1962 г. (Ouken, 1962), Оукен установил следующую эмпирическую зависимость для американской экономики: когда уровень безработицы повышается на 1 процентный пункт, фактический валовой национальный*

доход (в современной трактовке – ВВП) снижается по сравнению с потенциальным ВВП на 2 %.

Вышеуказанную формулу 6.1 закона Оукена трудно использовать на практике, поскольку потенциальный ВВП ( $Y_f$ ) и естественный **уровень безработицы** ( $u_f$ ) являются ненаблюдаемыми величинами, значение которых нельзя получить напрямую из национальной статистики. Поэтому в практических целях чаще используется другой вариант формулы закона Оукена, известный как **закон Оукена** в темпах прироста:

$$Y\Delta Y = k - c * \Delta u, \quad (6.4)$$

где

$Y\Delta Y$  – темп прироста фактического объёма ВВП [изменение фактического ВВП по сравнению с прошлым годом ( $\Delta Y$ ), поделённое на значение фактического объёма ВВП  $Y$ ],

$\Delta u$  – изменение фактического уровня безработицы по сравнению с прошлым годом,

$c$  – коэффициент Оукена,

$k$  – среднегодовой рост ВВП при условии полной занятости.

Несмотря на то что основные показатели занятости и безработицы достаточно стандартизированы и активно используются в международных экономических сопоставлениях, при оценивании коэффициентов в законе Оукена следует учитывать специфику функционирования рынка труда в рассматриваемой стране. При значительной доле скрытой безработицы (когда часть населения формально числится занятой, но в реальности не работает) или высоком уровне неформальной занятости (занятости в неформальной или теневой экономике, плохо поддающейся статистическому учёту) закон Оукена, основанный на формальных статистических показателях, может не работать либо создавать искажённое представление о взаимосвязи между безработицей и потерями ВВП.

Таким образом, строго говоря, закон Оукена является не универсальным экономическим законом, а тенденцией, имеющей много ограничений по различным странам и временным периодам.

#### **6.4. Инфляция и безработица.**

**Инфляция** и **безработица** это два явления, которые характеризуют макроэкономическую нестабильность и находятся в сложном взаимозависимом состоянии. Хотя необходимо отметить, что, как правило, эти два явления не существуют одновременно. Макроэкономическая



нестабильность проявляется либо через инфляцию, либо безработицу. Хотя может возникнуть ситуация, в которой наблюдается одновременно и безработица и инфляция. В науке это явление носит название стагфляции. Вместе с тем в большинстве случаев эти явления исключают друг друга.

Это объясняется тем, что причины проявления одной или другой проблемы диаметрально противоположны. Инфляция инициируется изначально в период экономического подъема, а безработица возникает в процессе кризиса экономики.

Поэтому можно сделать вывод, что инфляция и безработица возникают и реализуются на разных фазах экономического цикла.

Рассмотрим более подробно зависимость инфляции от безработицы.

В середине XX в. учеными было выдвинуто предположение о том, что уровень безработицы можно уменьшить, если проявить толерантность к повышению темпов инфляции.

Снижение уровня инфляции подразумевает сжатие денежной массы, находящейся в обращении. Ограничение денежной массы можно достигнуть за счет сокращения государственных инвестиций и повышения процентной ставки по кредитам. Поэтому уменьшение инвестиций в производство резко сокращает спрос на рабочую силу и, соответственно, приводит к росту безработицы. В данном случае принимаются меры, которые в комплексе ограничивают совокупный спрос. *Безработица растет, а инфляция постепенно снижается.* Этот процесс можно представить в виде следующей цепочки (рисунок 6.1).

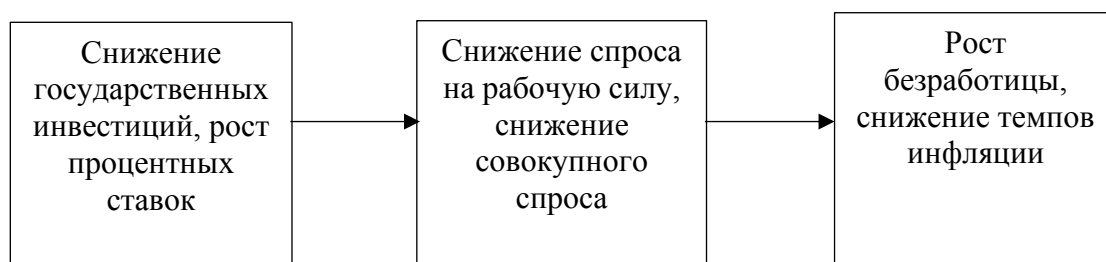


Рисунок 6.1 – Процесс снижения темпов инфляции

И наоборот увеличение государственных инвестиций в производство, а также снижение процентных ставок требуют привлечения дополнительной рабочей силы. *Вполне очевидно, что принятые меры приведут к увеличению объемов производства и занятости, но инфляция будет расти.* Это выглядит следующим образом (рисунок 6.2.).

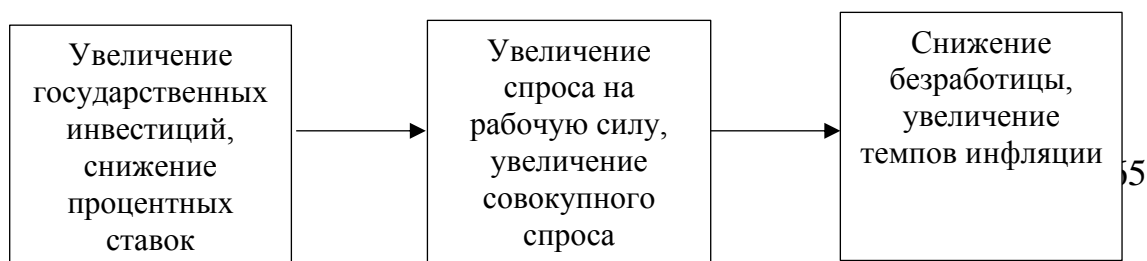


Рисунок 6.2 – Процесс снижения уровня безработицы

Попытки смягчения безработицы через систему государственных пособий приводили практически к аналогичному результату.

Статистическое исследование этих процессов было проведено в 50-е гг. XX в. английским экономистом А. Филипсом. На основе проведенного анализа была получена функциональная зависимость, получившая впоследствии название «кривой Филлипса» (рисунок 6.3). Он обнаружил обратную зависимость между темпом роста зарплаты (инфляция спроса) и безработицей.

А. Филлипс обратил внимание, на, что в условиях экономического кризиса, для которого характерно снижение или, по крайней мере, торможение цен, наблюдается рост безработицы.

С наступлением экономического подъема происходит рост цен (повышенный спрос на товары) и уровень безработицы снижается.

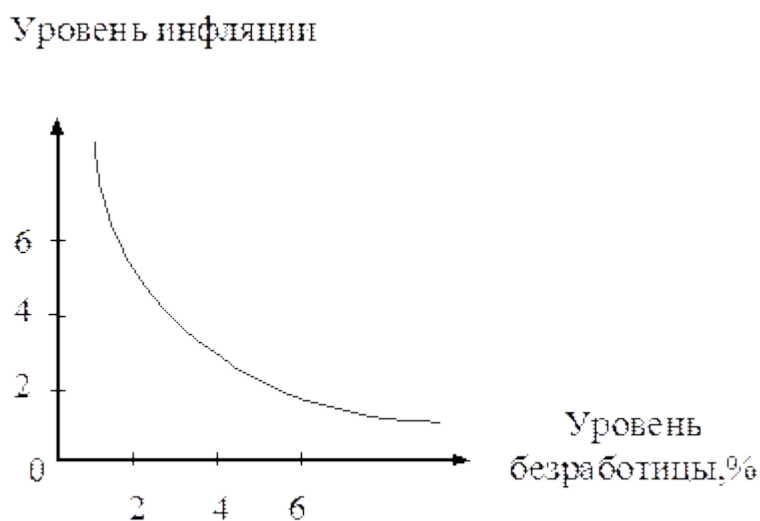


Рисунок 6.3 – Кривая Филлипса

Эту связь можно прокомментировать следующим образом. Общеизвестно, что уровень заработной платы и уровень занятости взаимосвязаны. С повышением заработной платы занятость растет, а безработица снижается.

Однако повышение заработной платы означает рост издержек производства, а, следовательно, и цен на промышленные товары (инфляция издержек).

Кроме того, в результате увеличения занятости и заработной платы наблюдается повышение платежеспособного спроса населения, что вызывает инфляцию спроса. Повышение же цен, как правило, означает снижение безработицы. Поэтому рост инфляции выступает в качестве платы за сокращение безработицы.

Отрезок кривой Филипса, расположенный левее точки М, характеризует инфляцию спроса, которая возникает в результате попыток государства установить искусственно высокий уровень занятости. Отрезок правее точки М отражает падение цен в период кризиса.

**Инфляция и безработица** – две острые и взаимосвязанные проблемы. Чем выше темпы инфляции, тем ниже размеры безработицы. И наоборот, чем ниже темп инфляции, тем выше уровень безработицы.

Поэтому при формировании экономической политики сталкиваются с дилеммой: либо инфляция либо безработица.

Долгое время гипотеза Филлипса оставалась рабочей версией. Однако было установлено, что кривая Филлипса соответствует только краткосрочному периоду роста безработицы и снижения производства. В условиях же долгосрочного периода кривая стремится вверх, т.е. становится более крутой.

В данном случае возникает так называемая стагфляция – сохранение высокой безработицы при одновременном инфляционном росте цен.

## **Тема 7. Регулирование рынка труда.**

*Современное состояние рынка труда.*

*Инфраструктура государственного регулирования рынка труда. Биржи труда. Роль и функции государственной службы занятости как многофункциональной системы управления рынком труда.*

*Основные направления государственного регулирования рынка труда.*

*Понятия «социальное партнерство», «трипартизм». Принципы социального партнерства. Субъекты социального партнерства и их функции. Механизмы реализации социального партнерства.*

### **7.1 Современное состояние рынка труда.**

Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь №777, утвержденной 30 декабря 2020 года, утверждена Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» 2021-2025 годов. Она предусматривает всесторонний подход к развитию, принимая во внимание текущее положение и возможности экономического развития страны ближайшие годы.

Основной чертой является расстановка следующих акцентов:

- Обеспечение условий для трудовой занятости населения.
- Совершенствование организации содействия занятости.
- Поддержание трудовой активности старшего поколения.
- Интеграция лиц с инвалидностью.
- Применение новых информационных технологий, обеспечение их доступности.

Основные задачи государственной программы по развитию рынка труда:

1. Стимулирование экономической активности населения через организацию трудовой занятости, предоставление социальных гарантий.
2. Привлечение незадействованных граждан в экономике, обеспечивающие сбалансированность спроса и предложения.
3. Поддержка временно безработных граждан, вовлечение их в профессиональную деятельность.
4. Организация обучения населения по востребованным профессиям, а также своевременное повышение уровня мастерства.

Согласно прогнозам, ожидаются следующие изменения по результатам выполнения программы:

1. Сокращение численности работников с вредными либо опасными условиями. К 2025 году их количество на рынке труда должно сократиться на 8% по сравнению с 2020.
2. Снижение уровня безработицы, который к 2025 составит менее 4,2%.
3. Улучшение условий деятельности посредством автоматизации производства.

*Справочно: согласно аналитическим данным декабря 2023, структура рынка труда состояла из 4,3 тысячи зарегистрированных граждан без работы. Этот показатель позволяет оценить эффективность принимаемых мер.*

*С января по ноябрь 2023 в центры занятости с запросами о трудоустройстве обратились 142,7 тысячи граждан. Этот показатель подтверждает высокий уровень активности населения при поиске работы.*

*Результаты обращения:*

- 122,5 тысячи человек наняты на постоянные рабочие места.
- Около 2,4 тысячи обучены по востребованным на рынке труда в Республике профессиям.
- 90 семей безработных переселено, способствуя более равномерному распределению трудовых ресурсов по территории страны.

### Наличие рабочих мест по состоянию на декабрь 2023 (тыс.)



Количество зарегистрированных предложений трудоустройства по состоянию на декабрь 2023 составило 137,5 тысячи, из которых 9,2 тысячи предоставляют жилье. Примечательно, что спрос рынка труда на рабочие специальности составил 66,3% от общего числа вакансий.

*Рост занятости на рынке труда. Еще одна тенденцией – увеличение количества предложений. Проведя изучение трендов 2023, заметен рост вакансий во всех сферах, за исключением информационных технологий. Там наблюдается незначительное снижение, которое составило около 2,7%. Особенно острая нехватка сотрудников отмечается рабочих и прикладных специальностей.*

*Если сопоставить ситуацию во втором квартале 2023 года и аналогичного периода 2022, то заметна положительная динамика во всех сферах. Современный рынок труда в Беларуси демонстрирует увеличение предложений профессиональной занятости следующих направлений:*

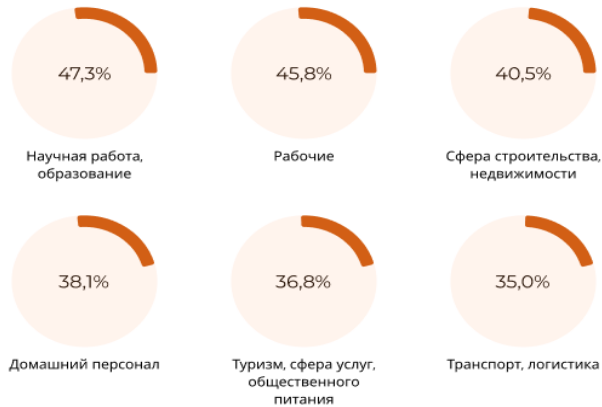
- Научная работа, образование – 47,3%.
- Рабочие – 45,8%.
- Сфера строительства, недвижимости – 40,5%.
- Домашний персонал – 38,1%.
- Туризм, сфера услуг, общественного питания – 36,8%.
- Транспорт, логистика – 35,0%.

*Выделяют также профессиональные сферы, которые популярны среди соискателей.*

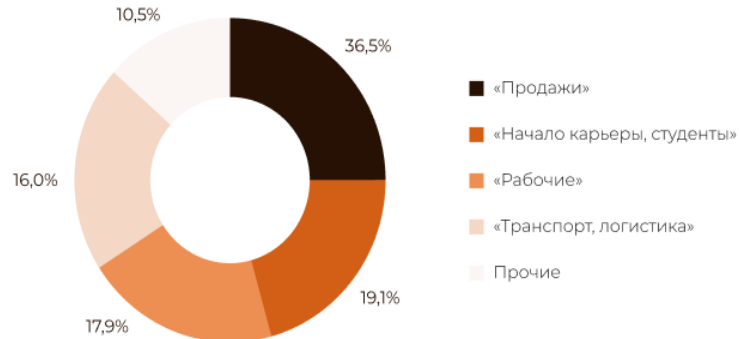
*Направление «продажи». Они занимают первенство, составив 36,5% от общего числа опубликованных вакансий.*

- Сфера «начало карьеры, студенты» занимает второе место – 19,1%.
- Сфера строительства, недвижимости – 40,5%.
- Завершает список востребованных направлений развития карьеры «транспорт, логистика». Их количество составило 16,0%.

### Увеличение предложений профессиональной занятости в Беларуси по направлениям во втором квартале 2023



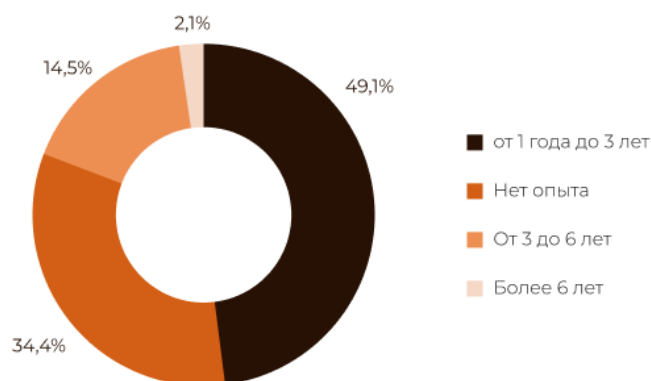
### Популярные сферы среди соискателей



*Если сравнить сведения за 2022, то совокупная доля резюме этих специальностей на рынке труда увеличилась. В то время как информационные технологии утратили лидирующие позиции, опустившись на восьмое место.*

*Опыт работы. Проведя анализ рынка труда, а именно требований размещенных профессиональных предложений, отмечается заинтересованность работодателей в специалистах со стажем работы от 1 до 3 лет (49,1%). Также присутствует тенденция нанимать специалистов без опыта работы. Их доля составила около 34% от общего числа.*

### Структура по спросу опыта работы, 2 квартал 2023 год



*Выделяют несколько популярных направлений развития карьеры для специалистов без опыта работы:*

- *Водители.*
- *Грузчики.*
- *Комплектовщики.*
- *Уборщики.*
- *Менеджеры по продажам.*
- *Кассиры.*
- *Администраторы.*
- *Продавцы.*
- *Повара.*
- *Менеджеры по работе с клиентами.*

*Изучение ситуации на рынке труда во втором квартале 2023 подтверждает стабильный рост количества вакансий в некоторых отраслях. Это создает перспективы для развития карьеры, формирования успешных профессиональных направлений.<sup>3</sup>*

## **7.2 Государственное регулирование рынка труда.**

Методы, используемые государством для регулирования рынка труда, дифференцируются по различным признакам: по объектам воздействия, направленности воздействия, форме воздействия, характеру воздействия на рынок труда, содержанию регулирующих мер, уровню управленческого воздействия, источникам финансирования, продолжительности воздействия.

<sup>3</sup> <https://hrbel.by/sostoyanie-rynka-truda-v-rb-aktualnaya-svodka/>

В современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает сомнений. Меры, которые предпринимает государство, воздействуя на рынок труда, должны отвечать интересам и наемных работников, и предпринимателей.

Государство на рынке труда должно выступать в качестве законодателя и арбитра, не отдавая предпочтения ни той, ни другой стороне. Соблюдение этого принципа является чрезвычайно важным с точки зрения гармонизации социально-трудовых отношений, создания реальных предпосылок, обеспечивающих подлинное равенство сторон на рынке труда.

В системе мер государственного регулирования рынка труда можно выделить следующие меры:

- по регулированию спроса на труд;
- регулированию предложения труда;
- по предоставлению социальных гарантий занятости.

Серьезные социально-экономические последствия безработицы обусловили необходимость государственного вмешательства в сферу труда, которое способствует видоизменению трудовых отношений, регулирует их, ограничивает свободу рыночных сил.

Государство проводит целенаправленную политику регулирования рынка труда. Создана мощная система законодательства, регулирующая трудовые отношения (порядок найма и увольнения, продолжительность рабочего дня, безопасность труда, минимальную заработную плату, предоставление выходных дней и отпусков, разрешение трудовых конфликтов, проведение забастовок и пр.) на национальном и интернациональном уровне.

Главными целями государственного регулирования рынка труда являются:

- обеспечение полной занятости, под которой понимается отсутствие циклической безработицы при сохранении естественного уровня безработицы, определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;

- создание гибкого рынка труда, способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность. Эта гибкость по сравнению с традиционным рынком труда, проявляется в гибком использовании работников на условиях неполного рабочего дня, временной занятости, сменяемости рабочих мест, изменения количества смен, расширения или добавления в зависимости от необходимости рабочих функций. Каждый желающий трудиться должен найти на таком рынке рабочее место, отвечающее его потребностям.



Государственная политика на рынке труда осуществляется в двух основных формах:

- активной – создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости и преодоление безработицы путем обучения и переобучения работников;

- пассивной – поддержка безработных путем выплаты пособий.

Проведение активной политики, нацеленной на достижение полной занятости, является в развитых странах с социально ориентированной рыночной экономикой приоритетным направлением государственной политики на рынке труда.

К основным мерам этой политики относятся:

- стимулирование государством инвестиций в экономику, что выступает главным условием создания новых рабочих мест;

- организация переобучения и переквалификации безработных;

- развитие служб занятости, бирж труда, осуществляющих посреднические функции на рынке труда, предоставление информации о вакантных рабочих местах;

- содействие мелкому и семейному предпринимательству, что рассматривается во многих странах важным методом обеспечения занятости населения;

- государственное стимулирование (налоговыми и законодательными мерами) предоставления работодателями рабочих мест определенным группам населения – молодежи, инвалидам;

- содействие в случае необходимости в перемене места жительства для получения работы;

- международное сотрудничество в решении проблем занятости, решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией;

- создание рабочих мест в государственном секторе – в сфере образования, медицинских услуг, коммунальном хозяйстве, строительстве общественных зданий и сооружений;

- организация общественных работ. Государственная поддержка лиц, оставшихся без работы, их социальная защита относятся к пассивной форме политики государства на рынке труда.

Безработным гражданам государство гарантирует:

- обеспечение социальной поддержки в виде пособий по безработице, материальной помощи и прочих социальных выплат;

- бесплатное медицинское обслуживание.

В развитых странах финансовая помощь безработным осуществляется на основе систем страхования по безработице. Минимальная задача этих выплат – обеспечение текущих жизненных расходов безработных.

Продолжительность – от нескольких месяцев до бессрочной помощи (например, в Бельгии, Австралии). Средства формируются главным образом за счет государства и предпринимателей.

### **7.3 Государственная служба занятости.**

Одной из важнейших задач государства является обеспечение более полной и эффективной занятости населения.

Государственная политика в области занятости населения заключается в регулировании ситуации на рынке труда. Для ее реализации и обеспечения гражданам соответствующих гарантий создана государственная служба занятости населения.

История государственной службы занятости населения ведет свой отсчет с 30 мая 1991 года. Тогда Верховным Советом Республики Беларусь был принят закон «О занятости населения Республики Беларусь», который определил правовые, экономические, социальные и организационные основы регулирования занятости населения.

Работу государственной службы занятости населения возглавляет и организует Министерство труда и социальной защиты.

В государственную службу занятости населения также входят комитеты по труду, занятости и социальной защите областных, Минского городского исполнительных комитетов, управления (отделы) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов, входящие в структуру соответствующих местных исполнительных и распорядительных органов.

Функции органов государственной службы занятости весьма многообразны:

- содействие гражданам в поиске подходящей работы, нанимателям – в подборе кадров;
- информирование населения о состоянии рынка труда, потребностях в рабочей силе;
- регистрация и учёт безработных и осуществление социальных выплат (пособия по безработице и стипендии в период обучения, материальная помощь безработным и членам их семей);
- ведение учета вакансий;
- организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработными и иными гражданами;
- содействие организации оплачиваемых общественных работ;

- повышение экономической заинтересованности нанимателей в сохранении и создании рабочих мест, в том числе для слаботзащищенных категорий граждан;
- предоставление субсидий безработным для организации предпринимательской деятельности и самозанятости;
- организация работы по переселению безработных и членов их семей на новое место жительства и работы;
- содействие безработным в приобретении опыта практической работы;
- организация контроля за соблюдением законодательства о занятости населения и др.

Деятельность государственной службы занятости населения финансируется за счет средств государственного фонда содействия занятости, предусмотренных на эти цели.

#### **7.4 Социальное партнерство.**

Существует два прямо противоположных представления о том, что такое социальное партнерство.

Первое представление заключается в том, что **социальное партнерство** есть система взаимоотношений между наемными работниками и работодателями, которое приходит на смену классовой борьбе. В настоящее время в силу ряда социально-экономических изменений, произошедших в развитых странах, проявилась неконструктивность классово-антагонического подхода к социально-трудовым отношениям, наметился уход от классовых противоречий. Классовый конфликт постепенно превращается в конфликт между организациями, который можно погасить путем переговоров и достижения компромиссов. Социальное партнерство в данном случае рассматривается как один из способов согласования интересов, представленных в обществе.

Второе представление состоит в том, что социальное партнерство – это способ согласования противоположных интересов, метод решения социально-экономическим проблем и регулирования конфликтов между классом наемных работников и классом собственников. Несмотря на изменения, произошедшие в экономической и социальной сферах современного западного общества, противоречия интересов наемных работников и работодателей сохраняются, как сохраняются классовые различия. В этом случае социальное партнерство представляет способ смещения классовых противоречий, условия политической стабильности и социального перемирия в обществе.

Разделяющие вторую точку зрения считают, что современный капитализм по своей сути ничуть не отличается от капитализма прошедшего столетия. Наличие частной собственности на основные средства производства сохраняется, а потому сохраняется антагонизм интересов наемных работников и капиталистов, договоренность между сторонами имеет компромиссный характер. Компромисс достижим при условии относительного равенства сторон. Сам по себе факт ведения переговоров и заключения коллективного договора не устраняет противоречий интересов собственников и наемных рабочих.

Выявление двух противоположных точек зрения существа социального партнерства важно, т.к. разному пониманию сущности социального партнерства соответствует разное представление о его содержании и механизме.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь определение социального партнерства формулируется следующим образом: «**Социальное партнерство** – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы, (субъектов социального партнерства) 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».

Трипартизм – регулирование трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений на основе равноправного взаимодействия, сотрудничества представителей наемных работников, работодателей и государства.

**Трипартизм** представляет собой процедурный механизм и организационные структуры, созданные с целью обеспечить социальное партнерство, достичь согласия по широкому кругу проблем, в том числе и социальной политики, между представителями рабочих, работодателей и правительства.

Весомый вклад в развитие трипартизма внесла Международная организация труда (далее – МОТ), созданная в 1919 г. в соответствии с Версальским мировым договором и объединяющая 187 государств.

Государства, ратифицировавшие принятые организацией документы, берут на себя прямые обязательства по их исполнению.

Генеральная конференция МОТ 1960 г. приняла рекомендации о трехсторонних консультациях на общенациональном и отраслевом уровнях (№ 94 и № 113).

Основными **принципами** социального партнерства являются:

- 1) равноправие сторон;
- 2) соблюдение норм законодательства;
- 3) полномочность принятия обязательств;
- 4) добровольность принятия обязательств;
- 5) учет реальных возможностей принятия реальных обязательств;
- 6) обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства;
- 7) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- 8) взаимное информирование сторон переговоров об изменении ситуации<sup>4</sup>.

**Субъектами** социального партнерства выступают:

*на республиканском уровне* – республиканские объединения нанимателей и профсоюзов, а также Правительство Республики Беларусь, уполномоченные им органы;

*на отраслевом уровне* – отраслевые профсоюзы (их объединения) и объединения нанимателей, республиканские отраслевые органы государственного управления;

*на местном уровне* – профсоюзы (их объединения), наниматели (их объединения), местные исполнительные и распорядительные органы;

*на уровне организации* – наниматель либо уполномоченный им представитель и профсоюз (профсоюзы) или иные представительные органы работников, уполномоченные в соответствии с актами законодательства представлять их интересы<sup>5</sup>.

*Механизм реализации социального партнерства.* Согласование интересов наемных работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений осуществляется путем переговоров и завершается заключением коллективных договоров и соглашений.

Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений является неотъемлемой характеристикой системы социального партнерства независимо от понимания его существа. Однако различные представления о сущности социального партнерства находят проявление в содержании коллективных договоров.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя

---

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь: [от 26 июля 1999 г.: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: с изменениями от 13 ноября 2023 г. № 312-З, вступающими в силу 19 ноября 2024 г.]: по состоянию на 31 мая 2024 г. - Минск: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 2024. - 286 с.

<sup>5</sup> Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь» / <https://pravo.by/document/?guid=11031&p0=P39500278>

и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Любой коллективный договор фиксирует договоренность сторон по следующим вопросам:

- размер заработной платы и других денежных выплат;
- механизм регулирования заработной платы исходя из роста цен (индексация заработной платы и доходов);
- система денежных компенсаций в ночное время и праздничные дни;
- занятость и переквалификация;
- продолжительность рабочего дня и рабочей недели;
- длительность оплачиваемого отпуска;
- условия труда и охрана труда;
- основные обязанности сторон (администрации работников);
- контроль за выполнением коллективного договора.

Необходимо иметь в виду, что в зависимости от понимания существа социального партнерства содержание коллективных договоров может меняться. Те, кто рассматривают **социальное партнерство** в качестве механизма регулирования социально-трудовых отношений, который приходит на смену классовой борьбе, считают, что в коллективных договорах обязательно должны быть статьи, связывающие величину заработной платы рабочих с финансовым положением предприятия и положением предприятия на рынке.

В таких коллективных договорах обычно смещены акценты с определения и фиксации цены рабочей силы на проблему занятости. В качестве обязательных рассматриваются такие статьи, предусматривающие участие наемных работников в управлении производством или их участие в прибыли. При заключении коллективных договоров упор делается на совпадении интересов наемных рабочих и работодателей. Сторонники подобной точки зрения считают, что работники вместе с работодателем представляют единое целое и у них один общий интерес – сохранение и развитие предприятия, на котором они трудятся. Поэтому в процессе переговоров они должны по возможности выработать общую систему ценностей, основанных на согласии, уважении и взаимных уступках.

На тех предприятиях, где реализуется идеология социального партнерства, интересы наемных работников могут представлять не только профсоюзы, но и другие выборные органы вплоть до «рабочих директоров», как это имеет место в Германии. В таких случаях роль государства в системе социального партнерства ограничивается лишь созданием необходимой правовой системы регулирования социально-трудовых отношений, созданием общей системы регламентации трудовых отношений. При этом государство не только устанавливает «правила игры», но и выступает гарантом свободы

действий сторон, соблюдения ими взятых на себя обязательств, разрабатывает процедуры ведения переговоров и определяет юридический статус соглашений.

Когда же социальное партнерство выступает способом согласования противоположных по сути интересов наемных рабочих и работодателей, считают, что **коллективный договор** ни в коем случае не должен включать статьи, предусматривающие участие рабочих в управлении или в прибыли предприятия. Работники должны самым решительным образом выступать против политики соглашательства с работодателями на их условиях, не входить в положение администрации, выступать против привязки заработной платы рабочих к результатам работы фирмы. Они должны более последовательно проводить и отстаивать идеологию классовой противоположности, разнонаправленности и несовпадения интересов наемных работников и работодателей. В такой ситуации функции государства в системе социального партнерства расширяются. Государство не только определяет общие «правила игры», но и более активно участвует в процессе переговоров как непосредственно, через своих представителей, так и опосредованно, через арбитражные органы, согласовательные комиссии. Государство стремится сгладить противоречия сторон в процессе переговоров, чтобы избежать усиления социальной напряженности. С этой целью оно более активно призывает стороны к согласию, пытаясь культивировать у них чувства социальной ответственности.

В большинстве стран система социального партнерства реализуется посредством заключения не только коллективных договоров на предприятиях, но и соглашений на уровне общества в целом или на уровне отдельных регионов (вертикальная система договоров и соглашений). Такие соглашения заключаются между организациями, представляющими интересы наемных работников, объединениями работодателей и государством.

На уровне общества в целом предметом переговоров становятся основные направления социально-экономической политики в целом, включая разработку показателей и индикаторов социального благополучия нации, системы социальных гарантий для всех слоев населения, а также мер по защите интересов субъектов трудовых отношений.<sup>6</sup>

## **Тема 8. Конкуренция на рынке труда. Трудовая мобильность.**

*Социально-экономический закон конкуренции. Конкуренция между нанимателями. Конкуренция между наемными работниками.*

---

<sup>6</sup> Ермолаева, С.Г. Е74 Рынок труда: учебное пособие / С.Г. Ермолаева. - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015.— 108 с.

*Конкурентоспособность работника. Модели конкуренции на рынке рабочей силы.*

*Трудовая мобильность. Горизонтальная и вертикальная мобильность. Отраслевое движение рабочей силы.*

*Территориальное перемещение рабочей силы. Внутренняя и внешняя трудовая миграция: причины и последствия.*

*Региональные различия в функционировании рынка труда.*

*Гендерное измерение рынка труда.*

### **8.1. Социально-экономический закон конкуренции. Конкуренция между нанимателями. Конкуренция между наемными работниками.**

Конкуренция – это мощный инструмент развития рыночной экономики, движущая сила, которая принуждает товаропроизводителей повышать эффективность производства, снижать производственные затраты, повышать качество продукции, ускорять внедрение новейших достижений науки и техники, проводить прогрессивные организационные и структурные изменения в процессе предпринимательской деятельности.

Степень развития экономической конкуренции является одним из решающих критериев развитости и цивилизованности рыночных отношений.

**Конкуренция** (от лат. *concurrere* – «сталкиваться») – экономическое соперничество, борьба между субъектами хозяйственной деятельности за лучшие условия производства и реализации экономических благ с целью получения наибольшей прибыли<sup>7</sup>.

**Конкуренция на рынке труда** – это соперничество участников рыночных отношений за более выгодные условия приобретения и реализации услуг трудовой деятельности.

Конкуренция на рынке труда позволяет выбирать работников; привлекать профессионалов; мотивировать подчиненных развиваться, работать лучше и эффективнее.

Основные участники трудовых взаимоотношений – наниматели и наёмные работники. При этом соперничество идет внутри самих групп и между ними.

Предмет конкурентных отношений между наемными работниками – вакансии и ресурсы, которые они позволяют получить: статус, высокая заработная плата, перспективы развития.

Среди работодателей также идет борьба за самых квалифицированных специалистов.

---

<sup>7</sup> [Конкуренция, ее суть и экономические основы. Закон конкуренции \(economy.ru.com\)](http://economy.ru.com)



Что касается конкуренции между работодателями и наемными работниками, то в современной ситуации на рынке труда предметом спора выступают условия труда и найма.

Таким образом, конкуренция на рынке труда идет между: наемными работниками – за рабочие места, должности; работодателями – за ответственных и профессиональных работников; работодателями и наемными работниками – за условия найма.

Соискатели предъявляют высокие требования, а организации, чтобы укомплектовать штат, вынуждены предлагать максимально комфортные условия.

Конкуренция на рынке труда имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Её вред в том, что работодателю приходится изменять условия труда и пересматривать размер заработной платы. Это ведет к увеличению расходов, которые окупаются, только если работники работают в полную мощь.

Высокая конкуренция на рынке труда не даёт соискателям пользоваться одинаковыми возможностями при поиске работы. Кандидаты предпенсионного и пенсионного возраста, специалисты без опыта, инвалиды не выгодны работодателям и получают меньше шансов занять интересующую должность.

Конкуренция на рынке труда стимулирует стороны трудовых отношений к развитию. Сотрудники стремятся повышать личную востребованность, поэтому работают над собой, развиваются, проходят курсы и тренинги. Наниматели могут найти такого специалиста, который соответствует всем требованиям и предложить им привлекательные условия.

Конкуренция на рынке труда как вид социального взаимодействия направлена на удовлетворение потребности работодателей и соискателей вакансии (конкурентов) посредством конкурентной борьбы последних за конкурентные блага.

**Конкурентные блага** – это частные блага, которые экономические субъекты получают в результате соперничества с другими экономическими субъектами.

К общим для всех конкурентов на рынке труда материальным благам относятся блага имущественного характера: заработная плата (в том числе бонусы, премиальные, доплаты, надбавки и т.п.), недвижимость (например, жилье, земельное владение и т.п.), социальное обслуживание (например, питание, одежда, проезд и т.п.) и другие блага, позволяющие ему существовать и развиваться как живому организму и социальному существу.

К общим для всех конкурентов на рынке труда нематериальным благам относятся такие блага как: уважение, престиж, высокий статус, деловая

репутация, информация, общение и другие блага, позволяющие соискателю рабочего места существовать и развиваться как живому организму и социальному существу<sup>8</sup>.

## **8.2. Конкуренентоспособность работника. Модели конкуренции на рынке рабочей силы.**

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

Является одним из компонентов рынка труда.

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

**Конкуренентоспособность работника** – социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду, представляет собой три уровня способностей:

- 1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду;
- 2) владение навыками поиска и нахождения подходящей работы, умения убедить работодателя в своих преимуществах перед другими кандидатами;
- 3) соответствие качества рабочей силы требованиям рабочего места, способность удовлетворить конкретную потребность покупателя рабочей силы.

**Конкуренентоспособность субъекта трудовых отношений на рынке труда** определяется способностью выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

В первую группу факторов конкурентоспособности входят так называемые ситуационные кумулятивные факторы, т. е. факторы, имеющие тенденцию к накоплению во времени.

**Ситуационная конкурентоспособность** определяется экономической ситуацией, формированием рыночных отношений и связана с реальным спросом и предложением рабочей силы на рынке труда.

Вторую группу факторов конкурентоспособности составляют такие характеристики, как пол, возраст, образование, квалификация, семейное положение, состояние здоровья, психологические особенности личности работника.

Однако эти факторы влияют на структурную конкурентоспособность не непосредственно, а опосредованно – через трудовую мобильность, определяемую как изменение индивидом или социально-демографической

---

<sup>8</sup> Структура конкуренции на рынке труда ([urfu.ru](http://urfu.ru))

группой профессионального или карьерного статуса, занимаемого ими в общественной организации труда и, соответственно, социальной структуре общества.

Критерием выделения третьей группы факторов конкурентоспособности является соотношение объективной позиции на рынке труда (роль в общественной организации труда) и субъективной позиции индивида (социальной группы) в оценке их конкурентоспособности.

В первом случае, это показатель устойчивости положения работника в сфере занятости, во втором – залог перспективы его успешной экономической деятельности.

Субъективную позицию работника можно определить как Я-конкурентоспособность, в отличие от собственно конкурентоспособности, определяющей положение работника на рынке труда.

Соотнесение этих позиций, их взаимовлияние и взаимодействие отражает реальное движение индивида (группы) в направлении повышения или снижения конкурентоспособности.

### **8.3. Трудовая мобильность. Горизонтальная и вертикальная мобильность. Отраслевое движение рабочей силы.**

Трудовая мобильность является составной частью процессов социальной мобильности.

Социальная мобильность – перемещение населения из одной социальной группы в другую.

В качестве факторов восходящей трудовой мобильности выступают: высокий образовательный уровень, определенный набор личностных характеристик (настойчивость, целеустремленность, коммуникабельность, гибкость, готовность к переменам), помощь со стороны семьи, государственных учреждений и общественных организаций, экономическая и политическая стабильность в обществе.

Факторы нисходящей социальной мобильности: политические и экономические кризисы, несоответствие объема выпуска специалистов определенных профессий потребностям рынка труда, отсутствие у родителей высшего образования, материальная обеспеченность ниже среднего уровня, проживание в сельской местности, низкая стартовая оплата труда молодых работников, пассивность, отсутствие целеустремленности и др.

Мобильность рабочей силы подразделяется на социально-профессиональную и территориальную.

Социально-профессиональная мобильность – это процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами. Она непосредственно связана с текучестью рабочей силы.

Территориальная мобильность – это миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы.

Миграция населения – процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой постоянного места жительства навсегда или на более или менее длительное время. Миграционное движение населения включает пять основных видов:

- безвозвратную миграцию;
- долгосрочную;
- сезонную;
- маятниковую;
- эпизодическую.

Кроме того, все миграционные процессы можно классифицировать по основным параметрам:

- территориальному признаку (внешние мигранты и внутренние);
- причинам (экономические, политические, социальные чрезвычайные);
- продолжительности (постоянные, временные, сезонные, маятниковые);
- форме (организованные, неорганизованные);
- характеру (добровольные, вынужденные);
- принципу занятости (легальные, нелегальные);
- содержанию (интеллектуальная, трудовая, молодежная).

Миграция оказывает непосредственное влияние на размещение населения, его качественный и количественный состав, содействует реализации способностей и социальному, профессиональному продвижению населения, выполняет такие важнейшие общественные функции, как трансляция культуры, преодоление существенных различий между городом и селом, сближение народов, интеграции государств и т. п. Международная миграция во всех ее формах стимулирует перераспределение человеческого капитала.

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

К основным принципам миграционной политики относятся: дифференцированный подход к различным категориям мигрантов, введение квотирования и усиление контроля за иммиграцией иностранных граждан,

ужесточение требований к привлекаемым иностранным работникам в регионах с высоким уровнем безработицы<sup>9</sup>.

#### **8.4. Региональные различия в функционировании рынка труда.**

Состояние региональных рынков труда тесно связано с макроэкономическими тенденциями, но эта связь проявляется в регионах по-разному.

Спрос на рабочую силу зависит от структуры экономики и уровня развития территории, предложение – от динамики численности и половозрастного состава населения, его уровня образования. Поведение на рынке труда обусловлено и социокультурными особенностями населения.

Формирование регионального рынка труда следует рассматривать поэтапно: от осуществления неотложных мер по снижению напряженности на рынке труда, осуществлению активной политики занятости в регионах на первом этапе до стабилизации положения на рынке труда, достижения намеченных параметров занятости и безработицы, формирования гибкого рынка труда на втором этапе.

Особенности становления и функционирования регионального рынка труда заключается в:

- реализации основных функций рынка труда в соответствии с осуществлением стратегии экономического роста страны и занятости населения на основе принципа активного вмешательства государства в обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, снижения напряженности и стабилизации ситуации на рынке труда;
- необходимости государственного регулирования сферы занятости и безработицы на основе комплексного подхода;
- регулирования рынка труда с учетом его сегментации и обеспечения профессиональной, региональной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы;
- эффективном функционировании рынка труда на основе определения критериев и показателей оценки, связанных с обеспечением основных параметров уровня занятости и безработицы в соответствии с ожидаемым экономическим ростом страны;
- формировании механизма регулирования регионального рынка труда на основе совершенствования законодательно-правовой базы и устойчивого

---

<sup>9</sup> Дубовик, А. К. Рынок труда: учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент», направления специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)» / А. К. Дубовик. – Минск: БНТУ, 2017. – 109 с.

финансового обеспечения проводимых мероприятий по приоритетным направлениям активной политики занятости населения.

На динамику регионального рынка труда оказывает влияние ряд факторов: демографические факторы, степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения, процессы миграции и иммиграции, состояние экономической конъюнктуры, фазы экономического цикла, научно-технический прогресс<sup>10</sup>.

### **8.5. Гендерное измерение рынка труда.**

Актуальность гендерной проблематики объясняется важностью гендерного феномена для жизнедеятельности определенного человека.

Гендер является одним из способов измерения социальной структуры общества и представляет собой одну из форм социального неравенства.

Социальное неравенство зачастую проявляется в экономике, в том числе на рынке труда.

Идеи неравенства полов подробно описаны в рамках четырех подходов: марксистского, институционального, неоклассического и гендерного. Каждое из перечисленных направлений фокусируется на различных аспектах проявления гендерных проблем.

Для марксистского подхода характерен «поиск ответов на вопрос о причинах и формах эксплуатации женщин внутри семьи и вне ее, о факторах и сферах проявления гендерного неравенства, о взаимосвязи патриархата и капитализма».

В неоклассическом подходе более подробно рассматривается экономика домохозяйства, экономические решения, принимаемые супругами, а также исследуется явление дискриминации женщин на рынке труда.

В институциональных теориях поднимаются вопросы о проблемах социальной политики и роли государства в регулировании гендерных отношений.

Термин «гендер» появился лишь в середине 1970-х годов. До этого времени данная область социальной реальности обсуждалась в терминах отношений между полами.

Гендерный подход уделяет внимание также феномену гендерной сегрегации, показывая взаимосвязь «женских профессий» и культурных стереотипов в отношении женщин. Зачастую существующие представления о

---

<sup>10</sup> Досжанова, А. Б. Региональные особенности рынка труда / А. Б. Досжанова, Г. Ж. Рысмаханова. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 4 (108). — С. 372-376. — URL: <https://moluch.ru/archive/108/26061/> (дата обращения: 12.09.2024).

разделении профессиональных занятий по признаку пола заключены уже в наименовании профессии, то есть проявляются через специфику словообразования.

Например, чаще употребляется слово «воспитательница», хотя правильное словарное наименование данной профессии – «воспитатель». Некоторые слова, в частности «прачка», «няня», не имеют мужского аналога, в то время как существуют такие словообразования, как «полицейский», «дворник», не имеющие вариантов в женском роде. Основанием являются устоявшиеся принципы реализации гендерных ролей и «естественного» разделения труда по половому признаку.

Гендерная сегрегация в занятости в немалой степени обусловлена интегрированием этих стереотипов в специальности – «женские» профессии предстают продолжением женских домашних обязанностей и считаются связанными с защитой репродуктивной функции.

Теории сегментации подтверждают наличие горизонтальной сегрегации путем выделения областей занятости, где сконцентрированы мужчины и женщины в разных пропорциях. Описывая карьерные возможности мужчин и женщин, они объясняют вертикальную гендерную сегрегацию. В то же время в рамках данных подходов игнорируется гендерное объяснение причин сегрегации, не связанное с рыночными инструментами. Представляется, что три из выше описанных подходов (марксистский, институциональный и неоклассический) делают акцент на разделении мужчин и женщин по профессиональной пригодности. Для них характерны более патриархальные установки, базирующиеся на принципах традиционных семей, не свойственных большинству стран современности.

Гендерный подход старается нивелировать асимметрию. Социологи, развивающие гендерное направление, более демократичны в своих взглядах. Феминистские и гендерные теории интерпретируют феномен сегрегации, подчеркивая, что способности и предпочтения обоих полов сходны, однако данный факт не признается гендерной структурой рынка труда. Они объясняют, почему существуют «женские профессии», почему женщины, согласно среднестатистическому мнению, имеют меньший профессиональный опыт, почему с женской занятостью ассоциируется «гибкий график» работы<sup>11</sup>.

## **Тема 9. Негосударственные структуры содействия занятости населения.**

*Рекрутинговые агентства на рынке труда: их роль, специфика функций и организации деятельности.*

---

<sup>11</sup> [Рудченко\\_44\\_53.pdf \(imi-samara.ru\)](#)

*Взаимоотношения органов государственной службы занятости с частными агентствами по трудоустройству.*

### **9.1. Рекрутинговые агентства на рынке труда: их роль, специфика функций и организации деятельности.**

Рыночная инфраструктура – совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовки и переподготовки кадров.

Основным элементов инфраструктуры рынка труда является государственная служба занятости. Наряду с ней развиваются негосударственные структуры содействия занятости: рекрутинговые агентства, агентства по подбору персонала, фирмы, оказывающие консалтинговые услуги по вопросам рынка труда и занятости.

**Рекрутинговое агентство** – фирма, специализирующаяся на подборе квалифицированных кадров для сторонних предприятий за вознаграждение. Подбор кадров может осуществляться на конкурсной основе.

Основные функции рекрутингового агентства:

1. Оценка степени компетентности соискателя, причем сделать это профессионально (подыскать и подобрать персонал).

2. Избавляют кадровые службы организаций от излишней нагрузки.

Услуги рекрутинговых агентств оплачивает работодатель и кандидаты подбираются в зависимости от требований и условий, выдвинутых им.

Рекрутинговые агентства работают при помощи множества методов поиска и отбора претендентов, начиная от собственной базы данных и заканчивая целенаправленным переманиванием (headhunting) специалистов аналогичного профиля.

Рекрутинговое агентство, кроме того, предоставляет соискателю следующие услуги:

- Дает информацию о рынке труда;
- Помогает при составлении резюме, в подготовке к собеседованию;
- Ведет переговоры о наиболее подходящих условиях труда;
- Курирует кандидата при выходе на работу.

Агентства по трудоустройству (кадровые агентства) работают на соискателя, т.е. услуги агентства оплачивает соискатель и под него подбираются вакансии, при этом интересы работодателя не учитываются. Обычно с соискателем заключается договор, по которому оплачивается первоначальный взнос (за составление резюме, внесение в базу данных, консультацию и т. д.), а также отдает 25–50% от первого заработка на новом рабочем месте.



Основная цель деятельности кадрового агентства состоит в трудоустройстве как можно большего количества соискателей.

Функции кадрового агентства:

– Организационная включает в себя кадровую диагностику, стратегии планирования персонала и рекрутинг.

– Информативная функция кадровых агентств проявляется в успешном взаимодействии и коммуникации субъектов отношения и реализуется посредством программ по адаптации соискателей на новом месте работы, повышению квалификации имеющегося персонала и формированию корпоративной культуры.

– Регулятивная функция – предоставление гарантий на рекрутинг, контроле трудовой деятельности соискателей и отслеживании перспектив, как дальнейшего взаимовыгодного сотрудничества, так и решения стратегических задач предприятия-заказчика.

Агентства по трудоустройству предлагают услуги двух типов:

1. Информационные услуги о наличии у работодателей каких-либо вакансий, возможно, подходящих, соискателю.

2. Трудоустройство на результат. Агентства предлагают для ищущего работу оптимальные варианты трудоустройства.

Успех деятельности кадрового агентства определяется наличием квалифицированного персонала в штате агентства, устойчивых связей с работодателями, базы данных по кандидатам, использованием передовых технологий работы.

Главное конкурентное преимущество рекрутингового агентства обеспечивает его **персонал**. Уровень агентства определяется уровнем специалистов, работающих в нем, а постоянное повышение профессионального уровня сотрудников – залог повышения качества работы агентства в целом. Если раньше приоритетом ведущих кадровых агентств были технологии и эксклюзивные заказы, то сейчас фокус перемещается на систему подготовки **рекрутеров**.

База данных по кандидатам развивается по мере поступления заказов от работодателей. Так, каждый массовый заказ (например, на менеджера по продажам) приносит множество новых резюме. От качества базы зависит, как долго компания сможет продержаться на рынке, найдет ли постоянных заказчиков.

Не меньшая роль отводится выбору технологии подбора и ценовой ниши. В соответствии с технологией подбора и уровнем цен за услуги выделяют четыре типа агентств по подбору персонала:

1. Классические агентства **Executive Search**.

Словосочетанием Executive Search (дословно «поиск руководителей») обозначают метод поиска и разновидность самой услуги по подбору управленческих кадров, в отличие от традиционного рекрутмента. В русском языке пока нет общепринятого эквивалента этому термину, метод работы таких агентств часто называют прямым, целевым или целенаправленным поиском. Подбор управленцев высшего звена имеет свою специфику: высшие менеджеры не склонны искать работу посредством агентств; они редко бывают без работы. Поэтому их подбор практически всегда сопряжен с процессом «переманивания» из их старой фирмы, которая будет препятствовать переходу. Данная категория менеджеров имеет сверхценность для своей компании. Они являются носителями управленческой и коммерческой информации, кардинально влияют на жизнь фирмы в целом. Вследствие сложности данного вида работ, это наиболее высокооплачиваемая область рекрутинга.

Агентства Executive Search подбирают топ – менеджеров и «ключевой» персонал. В штате агентств могут работать иностранные консультанты Executive Search, а сотрудники проходят зарубежную стажировку. Стоимость услуг составляет 30–35 % от годового оклада специалиста, срок подбора – не менее 2–6 месяцев (в некоторых случаях около 1 года). Представляют одного-двух кандидатов. Оплата услуг осуществляется в три этапа при частичной предоплате (которая не возвращается) и оплате дополнительных расходов. Вероятность нахождения кандидата более 60 %. Гарантийное сопровождение специалиста не менее 6 месяцев. Из общего числа агентств по подбору персонала агентств Executive Search около 5 %.

## 2. Кадровые агентства **Selection Recruitment**.

Такие агентства подбирают менеджеров высшего и среднего звена и линейных специалистов. В работе используют методы классического рекрутмента: имеют собственную базу данных, размещают объявления в СМИ и на сайтах Интернета. Проводят интервью с кандидатами в агентстве с целью определения их деловой компетенции, личностных качеств и мотивации. Результат подбора зависит от опытности рекрутеров и содержания базы данных кандидатов. Стоимость подбора составляет 1,5-2 зарплаты будущего сотрудника. Время выполнения заказа 1-4 недели, представляют 3-5 кандидатов. В среднем вероятность нахождения нужных специалистов составляет около 60 %. Гарантийное сопровождение подобранного специалиста в течение 3 месяцев. В случае необходимости производят бесплатно однократную замену специалиста. Так работают около 55 % агентств.

## 3. Кадровые агентства **Selection Recruitment и Executive Search**.

В качестве основных методов подбора специалистов такие агентства используют классический рекрутмент и прямой поиск. Пройдя обучение у западных **рекрутеров** и накопив собственный опыт за длительный период работы на рынке, эти агентства используют улучшенные технологии поиска и обширную базу данных специалистов. В их штате работают высококвалифицированные консультанты, эксперты соответствующих сегментов рынка. Стоимость услуг таких агентств составляет 25–33 % от годового дохода специалиста. Агентства Selection Recruitment и Executive Search тщательно прорабатывают заказ, проводят структурированное интервью с кандидатами. Представляют от одного – двух до пяти претендентов на должность, срок подбора от 1,5 до 6 месяцев в зависимости от уровня вакансии. Осуществляют однократную замену. Вероятность нахождения нужного специалиста более 60 %. Срок гарантированного сопровождения на подобранных специалистах составляет от 3 до 6 месяцев. Таких агентств около 10 %.

#### **4. Скрининговые (поверхностные) агентства.**

Вид кадровых агентств, которые занимаются так называемым «первичным подбором» персонала, в основном низшего и среднего звена, по формальным признакам (возраст, пол, образование, стаж). Формируют базу данных кандидатов с помощью резюме, размещенных в Интернете и присылаемых в ответ на объявления о вакансиях на «работных» сайтах и в специализированных СМИ. Селекцией (отбором) клиентов не занимаются, в работу берут практически любые вакансии, независимо от сегмента рынка, уровня вакансии, специализации. Интервью с кандидатами на вакансии чаще всего не проводят, просто рассылают большое количество резюме кандидатов работодателям. В результате отбор кандидатов на вакансии возлагается на самого заказчика. Работают, как правило, за один оклад специалиста и даже меньше. Их заказчиками обычно являются небольшие компании, которым «не по карману» услуги агентств, работающих более качественно. Уровень профессиональной подготовки рекрутеров в скрининговых агентствах довольно низкий, высока текучка кадров в самих агентствах, «закрываемость» вакансий не более 5–20 %. Однако так работают около 30 % агентств. Это весьма слабые агентства, и на современном рынке они не конкурентоспособны.

По статистике, примерно 25 % от общего объема рекрутингового рынка в России составляет доля компаний, работающих в сфере Executive Search. Остальные 75 % предоставляют услуги по подбору управленцев среднего звена и специалистов.

Есть небольшие агентства, которые выполняют только эксклюзивные заказы для узкого круга заказчиков и предоставляют очень высокое качество услуг (так называемый «бутик»).

Существуют крупные высокотехнологичные агентства, так называемые «бизнес-машины», в которых хорошо отлажено применение современных рекрутинговых технологий. Для них характерны узкая специализация и разделение труда. Такие агентства постоянно занимаются корпоративным обучением своих сотрудников. Все это позволяет повысить уровень сервиса и сократить время работы над вакансиями при значительных объемах работ.

И наконец, постоянно появляются и исчезают мелкие начинающие агентства, вынужденные брать в работу любые заказы и обеспечивающие довольно низкий уровень качества услуг (так называемые «ларьки»).

В настоящее время большинство агентств выбирают свою нишу на рынке труда, занимаются подбором специалистов ограниченного круга профессий, специализируются по уровню вакансий.

## **9.2. Взаимоотношения органов государственной службы занятости с частными агентствами по трудоустройству.**

Советом Министров Республики Беларусь 2 марта 2022 года принято постановление № 158 «О деятельности агентств по трудоустройству».

Данным правовым актом утверждены:

1. Положение о порядке предоставления агентствами по трудоустройству гражданам услуг по содействию в трудоустройстве;
2. Положение о порядке формирования и ведения Реестра агентств по трудоустройству.

Согласно первому Положению агентства при предоставлении гражданам соответствующих услуг обязаны:

- заключить с гражданином договор о предоставлении услуг по содействию в трудоустройстве;
- информировать его о перечне предоставляемых услуг, их стоимости и условиях оплаты;
- способствовать реализации прав и законных интересов гражданина в рамках заключенного договора;
- осуществлять обработку персональных данных, полученных от гражданина в целях оказания услуг по содействию в трудоустройстве, в соответствии с требованиями законодательства о персональных данных.

Что касается вопросов формирования и ведения Реестра агентств по трудоустройству, то включению в него подлежат в том числе сведения:

- о полном (сокращенном при наличии) наименовании юрлица, фамилии, собственном имени, отчестве (если таковое имеется) ИП;
- о регистрационном номере юрлица, ИП в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;
- о месте нахождения юрлица, обособленных подразделений (филиалов, представительств) юрлица (при наличии), месте жительства ИП;
- о наименовании интернет-сайта юрлица, ИП (при его наличии);
- о видах услуг по содействию в трудоустройстве, предоставляемых гражданам;
- об исключении агентства по трудоустройству из Реестра.

Информация, содержащаяся в Реестре, является открытой и общедоступной. Она размещается в сети Интернет на информационных ресурсах, принадлежащих Минтруда и соцзащиты.

Также постановлением № 158 установлен перечень услуг по содействию в трудоустройстве, предоставляемых гражданам агентствами по трудоустройству. В него включены услуги по:

- предоставлению информации о спросе и предложении на рынке труда;
- предоставлению достоверной информации о наличии у нанимателя свободных рабочих мест и требованиях, предъявляемых нанимателем к кандидатам;
- содействию в подборе подходящего места работы;
- составление (редактирование) резюме;
- распространение резюме среди потенциальных нанимателей;
- подготовка к собеседованию с нанимателем;
- организация собеседования с нанимателем;
- оказание помощи в оформлении документов, необходимых для приема на работу.

Деятельность агентств по трудоустройству в дополнение к работе государственной службы занятости населения положительно повлияет на реализацию политики занятости, разработку программы содействия занятости населения, организацию и проведение совместных ярмарок вакансий и учебно-консультационных мероприятий, а также развитие рынка труда в целом.

## **Тема 10. Оценка обеспеченности экономики кадрами для инновационного развития.**

*Рынок образовательных услуг. Система профессионального образования в Республике Беларусь. Рынок труда специалистов.*

*Оценка потребности национальной экономики в кадрах для инновационного развития.*

*Оценка возможностей системы образования для подготовки кадров для инновационного развития.*

*Методология прогнозирования потребности в кадрах для инновационного развития*

### **10.1. Рынок образовательных услуг. Система профессионального образования в Республике Беларусь. Рынок труда специалистов.**

**Рынок образовательных услуг** представляет собой, с одной стороны, совокупность лиц, которые хотят получить образование или будут иметь такую потребность в ближайшем будущем, а также тех, кто готов оплачивать это обучение (спонсоров или покупателей), с другой стороны, высшие учебные заведения, которые готовы предоставить необходимый для этого спектр образовательных услуг, а также организации-работодатели, которые заинтересованы в получении квалифицированных кадров посредством прямого взаимодействия с вузом или через посредников. При этом роль основного регулятора и контролера взаимоотношений на рынке образовательных услуг играет государство, что является отличительной особенностью рынка образовательных услуг<sup>12</sup>.

Рынок услуг в сфере высшего образования ограничен образовательными программами обучения для получения общего высшего и углубленного высшего образования.

По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь на начало 2023/2024 учебного года в Республике Беларусь действовало 49 учреждений высшего образования, из которых в Витебской области – 5, Гродненской – 3, Брестской – 4, Гомельской – 6, Могилёвской – 5, в г. Минске – 26).

Спрос на рынке услуг высшего образования формирует несколько потенциальных клиентов: покупатели и потребители образовательных услуг (нередко это разные люди: в качестве потенциальных потребителей выступают абитуриенты, а покупателей – их родители), заказчики кадров (организации-работодатели и государство).

На основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь численность студентов с 2019/2020 г. постоянно снижается. Так, если на начало 2019/2020 учебного года в УВО Республики Беларусь обучалось 260,9 тыс. человек, то на начало 2023/2024 учебного года численность составила 222,5 тыс. человек, т.е. количество обучающихся снизилось на 14,7 % (в т.ч. численность студентов в дневной форме составляла

---

<sup>12</sup> [http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/84129/1/Akulich\\_32\\_39.pdf](http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/84129/1/Akulich_32_39.pdf)

146,8 тыс. человек, в заочной форме 75,1 тыс. человек, в дистанционной форме 0,6 тыс. человек).

Количество УВО также постоянно снижается. Так на начало 2019/2020 учебного года функционировало 51 УВО, а на начало 2023/2024 – 49 (за счет сокращения числа коммерческих вузов).

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь в 2023 г. выпуск специалистов из УВО составил 50,3 тыс. человек (в т.ч. 15 тыс. человек обучавшихся по профилю образования «Коммуникации. Право. Экономика. Управление. Экономика и организация производства.»).

Численность магистрантов на начало 2023/2024 уч. года составляла 10,3 тыс. человек, а численность профессорско-преподавательского состава – 17,6 тыс. человек.

Выпуск специалистов со средним специальным образованием в 2023/24 учебном году составил 29,6 тыс. человек. Более того, количество выпускников средних специальных учреждений образования с каждым годом уменьшается, по сравнению с 2019/2020 учебным годом численность выпускников снизилась на 10,8%).

В то же время количество иностранных обучающихся в УВО также снижается. Количество иностранных обучающихся на начало 2023/2024 учебного года составляла 18 838 человек.

Таким образом, спрос на образовательные услуги в сфере высшего образования все последние годы снижается и в ближайшем будущем тенденция к уменьшению числа абитуриентов только усилится. Это значит, что на рынке услуг высшего образования ведущую роль будут играть не УВО, а абитуриенты, т.е. покупатели услуг. Именно они будут в большей мере регулировать спрос на те или иные образовательные программы, отдавая предпочтение отдельным из них. Это касается и выбора УВО. В дальнейшем важную роль станут играть имидж вуза и состав его профессорско-преподавательский состав, товарная политика (сколько и по каким направлениям образования будет предложено образовательных программ, уникальность, новизна и востребованность в обществе) и, конечно, уровень и качество подготовки специалистов. Все это должно постоянно сопровождаться обоснованной маркетинговой деятельностью вузов<sup>13</sup>.

**Рынок труда** и рынок образовательных услуг являются наиболее сложными элементами рыночной экономики, поскольку в процессе определения цены при определенных условиях функционирования сталкиваются не только интересы продавца и покупателя, но и отражаются

---

<sup>13</sup> <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/8df/ab87a3hqzwbuewhugb7s0intg5s9m6nb.pdf>

практически все социально-экономические изменения в обществе в современном и историческом аспекте

Возрастающее значение человеческого капитала привело к расширению рынка образовательных услуг в мире, в том числе в Беларуси (По данным Доклада ПРООН о человеческом развитии 2023/2024, Республика Беларусь относится к категории стран с очень высоким уровнем человеческого развития и находится на 69 месте среди 193 стран в Глобальном индексе человеческого развития<sup>14</sup>). Это сопровождается определенной реакцией со стороны рынка труда, отвечает различным уровням спроса и оплаты труда специалистов, что вызывает параллельное существование безработицы и нехватки персонала. Растет разрыв между объемом и качеством обучения и реальной потребностью в них со стороны организаций, что имеет двойное значение: с одной стороны, необходимо повысить качество подготовки специалистов, а с другой стороны, низкое качество рабочих мест на предприятиях обуславливает слабый спрос на современные знания многих производств. Изучение нехватки персонала (медработники, строители, инженеры) и излишков (экономисты, юристы), показало, что по рабочим специальностям причина дефицита отчасти связана с факторами предложения рабочей силы (сокращение обучения в учреждениях, обеспечивающих профессиональное образование).

Ведущая роль в формировании компетенций специалистов, адекватных потребностям отраслей национальной экономике, принадлежит высшей школе. В связи с тем, что внедрение новых технологий изменило количественные и качественные требования рынка труда, уровень которого зависит от сферы профессиональной деятельности, функция высшего образования по формированию новых компетенций выпускников оказывает непосредственное влияние на рынок труда с точки зрения переоценки стоимости видов работ. Среди актуальных проблем, стоящих перед образованием, стоит выделить проблему подготовки молодых специалистов, способных самостоятельно ориентироваться и добиваться жизненных успехов в условиях инновационного развития.

Согласно приказу Министра образования Республики Беларусь от 29 ноября 2017 г. № 742 «Об утверждении Концептуальных подходов к развитию системы образования Республики Беларусь до 2020 года и на перспективу до 2030 года» система высшего образования призвана обеспечить подготовку высокообразованных и высококвалифицированных специалистов, способных к профессиональному росту и профессиональной мобильности в условиях глобализации и развития новых технологий. Приближение высшего

---

<sup>14</sup> <https://sdgs.by/news/belarus-nahoditsya-na-69-meste-v-globalnom-indekse-chelovecheskogo-razvitiya/>



образования к требованиям международных стандартов, оптимизация структуры подготовки и внедрение новых механизмов обеспечения качества, развитие дистанционных и сетевых форм обучения, повышение мобильности, расширение инклюзии позволят выработать оптимальный баланс между универсальностью знаний, их фундаментальным характером и ориентированностью на практику.

**Основными задачами в сфере высшего образования** являются:

- повышение качества и эффективности практико-ориентированной подготовки специалистов, углубление связей с организациями-заказчиками кадров;

- совершенствование системы планирования и оптимизация структуры подготовки специалистов с высшим образованием;

- развитие инфраструктуры, предполагающей организацию образовательного процесса как непрерывной научной, учебной и практической деятельности по подготовке будущих специалистов;

- развитие сетевых форм взаимодействия при реализации образовательных программ высшего образования, активизация совместных с авторитетными международными исследовательскими центрами фундаментальных научных исследований;

- развитие социально-личностных компетенций студентов, нацеленных на профессиональное самосовершенствование, патриотизм, поддержку института семьи, здорового образа жизни;

- повышение конкурентоспособности высшего образования в мировом образовательном пространстве.

**Перспектива развития высшего образования до 2030 года:**

- достижение оптимального соотношения качественного и возрастного профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования;

- внедрение инновационных организационно-образовательных моделей и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности учреждений высшего образования;

- преобразование ведущих университетов в научно-образовательно-производственные кластеры для системного решения вопросов инновационного развития отраслей и межотраслевых комплексов;

- формирование системы мотивации учреждений высшего образования Республики Беларусь, направленной на существенное повышение позиций в международных рейтингах, улучшение имиджа и конкурентоспособности системы высшего образования в Республике Беларусь и за ее пределами;

- развитие современной инфраструктуры непрерывного профессионального образования, позволяющей на основе передовых достижений педагогической науки создавать и реализовывать

образовательные программы нового поколения, соответствующие потребностям рынка труда, государства и личности;

– переход к разработке и использованию документов об образовании, учебного книгоиздания и средств обучения на основе современных информационно-коммуникационных технологий.

## **10.2. Оценка потребности национальной экономики в кадрах для инновационного развития.**

На этапе оценки потребности национальной экономики в кадрах для инновационного развития необходимо обеспечить решение следующих задач.

1) Изучение мирового опыта организации и методологии прогнозирования потребности экономики в кадрах необходимых компетенций и квалификаций.

2) Разработка инструментария для проведения опроса экспертов. Необходимо разработать перечень вопросов для проведения опроса экспертов о наличии кадров необходимых компетенций и квалификаций для инновационного развития.

Для проведения экспертного опроса экспертное сообщество должно быть сформировано из представителей технопарков, институтов НАН Беларуси, производственных организаций и научно-производственных объединений; высококвалифицированных специалистов республиканских органов государственного управления (далее – РОГУ), учреждений высшего образования (далее – УВО); научной общественности.

3) Опрос экспертов. Опрос экспертов целесообразно проводить с использованием метода Делфи. Анализ полученных данных является основанием для формирования перечня кадровых компетенций, необходимых для освоения объектов прогнозирования в разрезе важнейших приоритетных направлений научной, научно-технической и инновационной деятельности.

4) Сбор и анализ данных по УВО, в которых организована подготовка кадров по специальностям для инновационного развития. Данные по УВО собираются путём изучения информации, содержащейся в открытых источниках.

5) Накопление всей полученной информации в базе данных. Разработка информационного ресурса с базой данных по кадровому потенциалу проводится в разрезе:

– приоритетных направлений научно-технологического развития;

– организаций, осуществляющих высокотехнологические инновации по выделенному (выбранному) приоритетному направлению;

– УВО, осуществляющих подготовку специалистов по выделенному (выбранному) приоритетному направлению.

Кроме того, при формировании базы данных целесообразно предусмотреть возможность дальнейшего наполнения её информацией по:

– существующим в настоящее время требованиям к специалистам на отечественном рынке труда в разрезе высокотехнологичных секторов экономики (в соответствии с кодами по ОКПД).

– профессионально значимым компетенциям в разрезе формализованных технологических инноваций (информации, полученной на основании анализа зарубежного опыта);

– соответствию перспективным направлениям НТР разделов ВЭД.

В результате выполнения первого этапа база данных должна содержать:

а) информацию об организациях реального сектора экономики, осуществляющих технологические инновации по конкретному направлению научно-технологического развития;

б) информацию об организациях, которые могут осуществлять разработку и внедрение объектов прогнозирования (на основе ответов экспертов);

в) информацию об отечественных УВО, осуществляющих подготовку специалистов для высокотехнологичных секторов экономики.

### **10.3. Оценка возможностей системы образования для подготовки кадров для инновационного развития.**

На данном этапе необходимо оценить, может ли отечественная система образования обеспечить нужное количество кадров требуемых компетенций.

Оценку возможностей отечественной системы образования в этом направлении целесообразно осуществлять по алгоритму, представленному на рисунке 2.

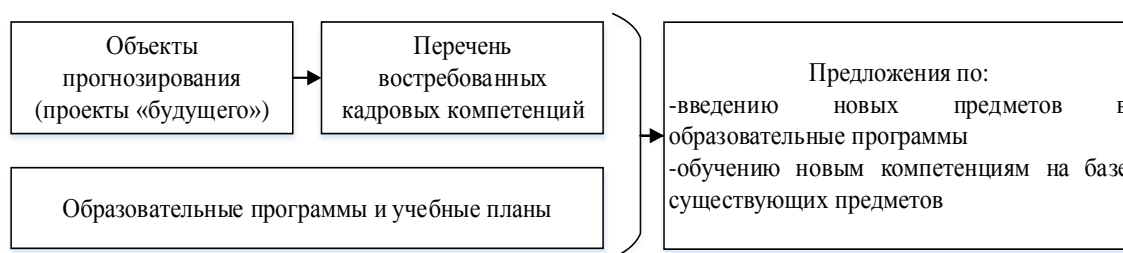


Рисунок 10.1 – Алгоритм оценки возможностей системы образования для подготовки кадров для инновационного развития

Реализация третьего этапа базируется на результатах двух предыдущих этапов. Оценка спроса на компетенции в освоении технологических инноваций, а также оценка имеющегося на данный момент уровня развития «инновационных» кадровых компетенций (на основе опроса) может являться основой для возможного пересмотра образовательных программ УВО, в результате которых могут быть сформированы новые компетенции для внедрения технологических инноваций.

С учётом полученной ранее информации о наличии или отсутствии кадров соответствующих компетенций и информации о наличии или отсутствии возможности подготовки указанных кадров, на третьем этапе необходимо решить следующие задачи.

1) Проведение экспертного опроса по программам УВО.

Целесообразно осуществить опрос руководителей и заведующих профильными кафедрами УВО в отношении имеющихся образовательных программ, направленных на формирование дополнительных профессиональных компетенций кадров для реализации инноваций.

Кроме того, с учётом полученных ранее результатов экспертного опроса для категории отсутствующих кадров и отсутствия возможности их подготовки, а также информации, собранной по УВО необходимо сделать оценку потребности:

- в подготовке кадров (открывать новые специальности, переобучать);
- в отправке на обучение за границу;
- в приглашении иностранных специалистов.

2) Формирование перечня востребованных компетенций для реализации прогнозируемых инноваций.

При формировании перечня востребованных компетенций используется следующая информация:

- данные, полученные в результате анализа мирового опыта по определению компетенций, связанных с внедрением и реализацией технологических инноваций;
- информация первого этапа, полученная в результате опроса экспертов (предварительный перечень требуемых кадровых компетенций для освоения прогнозируемых инноваций);
- данные результатов проведённых опросов топ-менеджеров организаций.

3) Разработка рекомендаций для РОГУ по совершенствованию подготовки кадров для инновационной экономики<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Салтанова, И.В. Методология прогнозирования обеспеченности кадрами в Комплексном прогнозе научно-технического прогресса и направления её совершенствования. / И.В. Салтанова,

#### **10.4. Методология прогнозирования потребности в кадрах для инновационного развития.**

Для прогнозирования перспективной потребности экономики в кадрах в мировой практике выработано большое количество подходов и методик. Однако адекватность применения различных методов во многом зависит от сферы их применения. Подходы вполне адекватные и хорошо зарекомендовавшие себя для условий индустриальной экономики могут давать заведомо ошибочный результат при их применении для условий постиндустриальной экономики и экономики знаний.

В комплексную оценку обеспеченности экономики кадрами для инновационного развития необходимо включить:

- 1) оценку потребности национальной экономики в кадрах для инновационного развития;
- 2) оценку наличия кадров для инновационного развития и их компетенций в организациях реального сектора экономики;
- 3) оценку возможностей системы образования для подготовки кадров для инновационного развития.

В каждом конкретном случае при разработке методологии и выборе методов прогнозирования потребности в кадрах необходимо принимать во внимание такие факторы, как: экономические условия; цели и задачи прогнозирования; период прогнозирования; необходимая точность прогноза; полнота доступных исходных данных и их особенности; сроки, отводимые на разработку прогноза, и др. При этом во всём многообразии систем прогнозирования потребности в кадрах можно выделить общие черты.

***Период упреждения и точность прогноза.*** С одной стороны, в прогнозе необходимо охватить как можно бóльший период будущего времени (период упреждения). Это необходимо для последующего качественного планирования и принятия решений. С другой стороны, чтобы служить основой для качественного планирования прогноз должен быть максимально детализирован, в нём должны быть указаны конкретные события, даны точные показатели. Противоречие состоит в том, что, чем дальше перспектива прогнозирования, тем меньше определённость и точность таких прогнозов. Прогнозировать события на каждый последующий более отдалённый год сложнее и сложнее.

На практике данное противоречие разрешается путём одновременной разработки нескольких прогнозов с различным периодом упреждения и,

соответственно, различной степенью детализации. Они служат основой для формирования планов, стратегий, программ, дорожных карт и др. документов на соответствующие периоды времени.

Условно выделяются следующие виды прогнозов:

– долгосрочный – на длительный срок, как правило охватывают период 5–10 лет. Максимальный период упреждения ограничен возможностями предвидения и в некоторых случаях может достигать более 25 лет;

– среднесрочный – как правило 3–5 лет;

– операционный – до 3 лет.

Чем короче период упреждения в прогнозе, чем ближе прогноз к осуществлению, тем выше в нём может и должна быть степень детализации.

Например, в долгосрочном прогнозе инновационного развития на перспективу более 10 лет можно предвидеть появление новых продуктовых групп и новых технологий. Что касается кадров, то при необходимости могут быть обозначены контуры новых видов деятельности, новых профессий. Возможности подготовки кадров по конкретным специальностям на такую перспективу, как правило, детально не анализируются.

В прогнозе на 5-летний период может быть дана как оценка потребности в кадрах, так и оценка обеспеченности экономики кадрами по перспективным специальностям, связанным с разработкой и внедрением высокотехнологических инноваций, и о возможностях подготовки недостающих специалистов. Потребность в кадрах оценивается в количественном выражении.

В прогнозе на период менее 3-х лет, как правило, целесообразно выполнять реалистичную количественную оценку потребности в кадрах с разбивкой по отраслям и предприятиям, по видам деятельности, по специальностям и компетенциям. Детальная оценка возможностей подготовки требуемых кадров в системе образования либо привлечения специалистов из-за рубежа также может присутствовать.

При разработке прогноза с заданным периодом упреждения для условий инновационной экономики достигнуть необходимой точности и детализации сложнее, чем при разработке прогноза с таким же периодом упреждения для условий индустриальной экономики. Проблема заключается в том, что появление инноваций качественно и порой непредсказуемо изменяет состояние рынков, в том числе рынка труда, и может вызывать формирование новых рынков. В таких условиях чаще наблюдается изменение тенденций, а не их продолжение. Это накладывает ограничение на применение для прогнозирования группы расчётно-аналитических методов, включающих в себя балансовый метод, экономико-математические методы и методы экстраполяции. Для определения и характеристики неформализуемых явлений

и показателей возрастает роль методов экспертных оценок, предназначенных для извлечения, аккумуляции и систематизации знаний специалистов (экспертов).

**Генетический и целевой подходы.** Процесс прогнозирования в экономике предполагает выявление взаимосвязей между настоящим временем и предполагаемым будущим. При генетическом подходе исследователь мысленно движется из настоящего времени в предполагаемое будущее, при целевом подходе – из предполагаемого (желаемого) будущего в настоящее.

При **генетическом подходе** анализируется сложившаяся в настоящем ситуация, выявляются сложившиеся тенденции развития и затем анализируется, какие могут быть альтернативы развития событий в будущем. Так, например, прогноз потребности в кадрах может быть получен, основываясь на тенденциях развития отраслей и отдельных предприятий, на трендах спроса на конкретные специальности и компетенции на рынке труда.

При целевом подходе сначала задаются желаемые цели и приоритетные направления инновационного развития, а затем устанавливается необходимое качество и количество ресурсов, и, в частности, кадров, необходимое для реализации заданных направлений.

Целевой и генетический подходы дополняют друг друга. При инновационном развитии в прогнозном периоде структура и динамика производства подвержены изменениям, с нуля могут быть созданы новые инновационные производства и подготовлены кадры для них. Как результат, в постиндустриальной экономике и в экономике знаний расширяется сфера применения целевого подхода по сравнению с индустриальной экономикой.

**Организация работы с экспертами и обобщение экспертной информации.** В мировом опыте организации прогнозирования потребности в кадрах на государственном уровне можно выделить два подхода.

Первый подход целесообразно назвать «сверху-вниз». В процессе прогнозирования с использованием данного подхода изначально определяется глобальная потребность национальной экономики в кадрах, исходя из перспектив экономического роста, спроса и предложения на рынке труда, изменения профессиональной структуры занятости населения и других макроэкономических факторов. Затем данная потребность может детализироваться по регионам, по видам деятельности, по отраслям экономики, по видам предприятий, по категориям работников и др. (рисунок 10.2).

Второй подход корректно назвать «снизу-вверх». Он основывается на том, что первоначальный сбор данных о потребности в кадрах и её динамике начинается с отдельных субъектов хозяйствования (предприятий, организаций), а затем уже собранные данные интегрируются по регионам, по

видам деятельности, по отраслям экономики, и на их основе делается национальный прогноз (рисунок 10.3).

Необходимо отметить, что при применении подхода «снизу-вверх» для прогнозирования потребности в кадрах в условиях инновационной экономики проявляются его существенные недостатки:

1. опрашиваемые эксперты определяют потребности в кадрах для своего предприятия, своей текущей сферы деятельности. Реалии появления в прогнозном периоде инновационных технологий и товаров, которые обуславливают появление новых производств, рынков, видов деятельности и целых новых отраслей могут упускаться из виду;

2. в условиях государственного сектора не исключается возможность того, что в ответ на запрос о перспективной потребности в кадрах для инновационного развития конкретного предприятия и отрасли в целом эксперты могут подавать сведения, основываясь на уже сформированных и утверждённых ранее для исполнения планах и стратегиях развития предприятий и отрасли. Таким образом, в результате прогнозирования вместо перспективного видения может получиться своего рода «кривое зеркало» – искажённое отражение планов и стратегий, сформированных и доведенных ранее. При этом могут быть упущены из виду реальные перспективы инновационного развития отдельных предприятий и целых отраслей экономики.

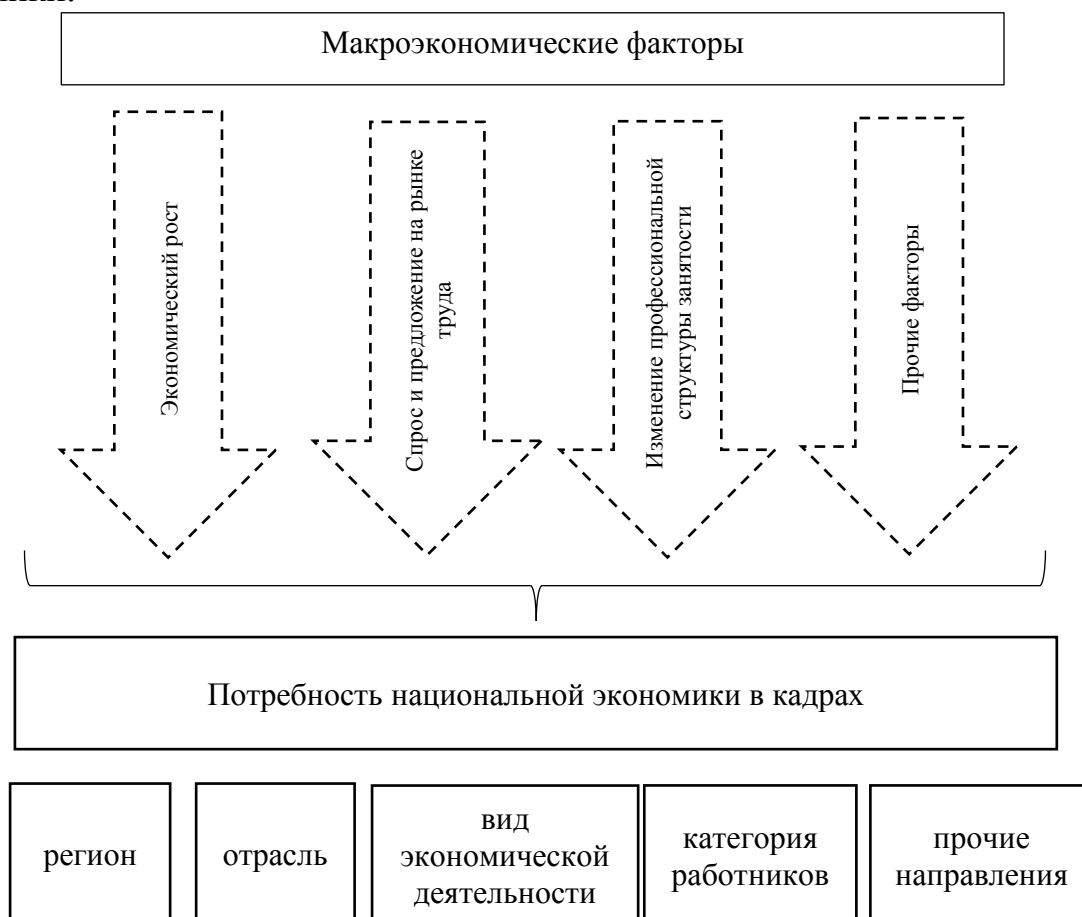




Рисунок 10.2 – Карта подхода «сверху-вниз»



Рисунок 10.3 – Карта подхода «снизу-вверх»

Следовательно, при определении потребности экономики в кадрах для инновационного развития целесообразно использовать подход «сверху-вниз», при котором сначала прогнозируются возможности появления в рассматриваемом периоде инновационных товаров и технологий, а затем выполняется оценка потребности в кадрах и других ресурсах для реализации этих товаров и технологий в конкретной стране, а также оценка имеющегося кадрового потенциала.

Таким образом, переход от индустриальной экономики к постиндустриальной и далее к экономике знаний обуславливает необходимость формирования новых подходов к выявлению перспективных потребностей в кадрах<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Седина, М.А. Мировой опыт организации и методы прогнозирования потребности в кадрах для инновационной экономики / Философско-гуманитарные науки: сб. науч. статей. – Минск: РИВШ, 2023. – С. 360-368. – (Научные труды Республиканского института высшей школы; Вып. 22.) – С.360-367.

## **ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ**

### **Примерная тематика и содержание практических занятий**

#### **Практическое занятие № 1. Введение в учебную дисциплину «Рынок труда».**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Охарактеризуйте проблемное пространство дисциплины «Рынок труда».
2. В чем состоят основные методы дисциплины?
3. Проанализируйте актуальные проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений на ваших собственных примерах. Используйте для этого известные вам научные и учебные публикации, статистические данные, материалы периодической печати
4. Назовите основные источники информации о сфере труда.
5. Какие основные понятия, связанные с изучением труда, вам известны? Как соотносятся проблемные пространства экономики труда, управления персоналом?
6. Дайте краткое и развернутое определение понятия «труд». В чем заключается роль труда в развитии человека и общества? Можно ли назвать трудом незаконную деятельность? В чем отличие труда от хобби?
7. Если студент учится в вузе, то можно ли назвать трудом его усилия по овладению профессиональными знаниями и профессией?
8. В чем общность и различия понятий «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «человеческий фактор», «человеческий капитал»?

#### **Практическое занятие № 2. Рынок труда: основные понятия и элементы.**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. В чем сущность рынка труда? Какие виды рынков труда вы знаете?
2. Что такое инфраструктура рынка труда?
3. В чем заключаются особенности современной белорусской модели рынка труда?
4. Охарактеризуйте модель рынка труда одной из стран (на выбор).
5. В чем сущность дискриминации на рынке труда? Какие виды дискриминации вы знаете?
6. Сталкивались ли вы лично (или кто-то из ваших знакомых) с проявлениями дискриминации в сфере трудовых отношений?

### Задачи и ситуации

1. Вам необходимо подготовить аналитический обзор по проблеме трудоустройства молодежи города. Какие источники информации вы используете для решения этой задачи?

2. Дополните предложенный ниже ряд и отметьте рейтинг значимости отдельных источников информации:

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

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

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

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

### **Практическое занятие № 3. Механизм функционирования рынка труда.**

1. Каждому из приведенных положений, отмеченных цифрами, найдите соответствующий термин или понятие, отмеченный буквами (среди терминов и понятий есть дистрактор, т.е. вариант ответа близкий к правильному, но таковыми не являющийся).

Система общественных отношений, связанных со спросом на труд и предложением труда; **К**

Свобода труда и свобода предпринимательства **О**

Системы законов, обеспечивающих экономические свободы и социальную защиту населения страны. **П**

Работодатели или их представители и ищущие наемную работу или доходное занятие люди; **Н**

Соотношение спроса на труд и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения; **В**

Совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профподготовке и переподготовке кадров. **Л**

Соединение владельцев рабочей силы и покупателей рабочей силы и осуществление ее купли-продажи;

Сумму индивидуальных спросов на труд отдельных работодателей **М**

Состояние рынка труда, когда количество запрашиваемого труда равняется количеству предлагаемого **Ж**

Заработная плата при которой предложение труда равняется спросу на него **З**

Цена труда, выплачиваемая за использование труда наемного работника в единицу времени. **А**

Совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на номинальную заработную плату. **И**

Рынок, на котором отдельный участник рыночных отношений не может влиять на уровень цены товара - заработную плату. **Б**

Рынок на котором действует единственный покупатель труда **Г**

1. Заработная плата
2. Конкурентный рынок труда
3. Конъюнктура рынка
4. Монопсония на рынке труда
5. Монополия на рынке труда
6. Основные функции рынка труда
7. Равновесие на рынке труда
8. Равновесная заработная плата
9. Реальная заработная плата
10. Рынок труда
11. Рыночная инфраструктура
12. Рыночный спрос на труд
13. Субъекты рынка
14. Экономические предпосылки рынка труда
15. Юридические предпосылки рынка труда

2. Провести анализ рынка труда того населенного пункта, в котором Вы проживаете с указанием временного интервала, за который проводится анализ (1 месяц, 3 месяца либо 6 месяцев) по вашему выбору.

Так же необходимо указать (перечислить) имеющихся в населенном пункте посредников рынка труда (кадровые агентства, агентства по трудоустройству, служба занятости населения)

Задание оформляется в формате таблицы. Обязательным элементом выполненного задания является наличие вывода.

Шаблон оформления задания:

Населенный пункт: \_\_\_\_\_

Анализируемый период: \_\_\_\_\_

Посредники рынка труда: \_\_\_\_\_

Информационные источники: \_\_\_\_\_

Основные предприятия-работодатели: \_\_\_\_\_

Рынок спроса на рабочую силу					
Сфера деятельности	Название вакансии	Количество вакансий	Основные требования, предъявляемые к должности к кандидату	Основной функционал	Вилка зарплат (от и до руб.)

В таблице «Рынок спроса на рабочую силу» необходимо проанализировать ситуацию в целом, а не расписывать каждую вакансию по отдельности. Например, если найдено 10 вакансий «менеджер по персоналу», то нужно их внимательно проанализировать и в таблице указать обобщенную информацию.

Рынок предложения рабочей силы					
Сфера деятельности	Название должности	Количество резюме	Из них мужчин / женщин	Возрастной диапазон (от и до лет)	Ожидания по заработной плате (от и до руб.)

В таблице «Рынок предложения рабочей силы» так же необходимо проанализировать ситуацию в целом, обобщить и представить статистические данные по соотношению мужчин / женщин, ищущих работу, возрастной диапазон, ожидания по заработной плате.

#### **Практическое занятие № 4. Цена труда: основные понятия и элементы.**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. Раскройте сущность понятия «цена труда» и различные подходы к ее определению.
2. Назовите основные элементы цены труда как фактора издержек предпринимателя на рабочую силу.
3. Каковы факторы, формирующие цену труда со стороны стоимости жизни? Покажите методы ее измерения.
4. Какими путями государство воздействует на цену труда?
5. Каким образом происходит саморегулирование (самонастройка) заработной платы в рыночной экономике?
6. Дайте краткую характеристику механизма организации заработной платы.

#### **Практическое занятие № 5. Занятость населения.**

##### **Вопросы для обсуждения**

1. При каких условиях в обществе может быть достигнута полная, продуктивная, свободно избранная занятость?
2. Какие меры следует принять государству для приближения к модели экономики эффективной занятости?
3. Каковы основные тенденции изменения форм и структуры занятости населения в вашей стране?
4. Дайте характеристику новым формам занятости.
5. В чем состоят преимущества нетрадиционных, гибких форм занятости и почему они получили за рубежом столь широкое распространение?
6. Какова роль (реальная и потенциальная) самозанятости и малого бизнеса в вашей стране?

### Задачи и ситуации

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

2. Если общая численность населения страны составляет 100 млн чел., численность трудоспособного населения 75 млн чел., численность рабочей силы 60 млн чел., а уровень безработицы 11%, то численность занятых составляет (в млн. чел.):

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

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

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

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

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

- а) 92,3      б) 98,0      в) 134,0      г) 139.7      д) нет верного ответа;

2) уровень безработицы равен:

- а) 3,2%      б) 5,7%,      в) 5,8%      г) 6,2%      д) информации недостаточно;

3) доля включаемых в численность рабочей силы равна:

- а) 47,1%      б) 50,2%      в) 65,9%      г) 70,2%      д) нет верного ответа;

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

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

### Практическая работа

**Цель работы:** закрепить теоретические знания по теме, провести анализ занятости и структуры рабочих мест города Минска

**Используемое оборудование:** учебно-методическая литература, а также:

1. Порядок выполнения практической работы.
2. Официальная статистика / статистические издания / Труд и занятость в Республике Беларусь.
3. Рабочая тетрадь для практических работ

### **Порядок выполнения работы.**

Задание 1.

Войдите на сервер Национального статистического комитета Республики Беларусь; по адресу [www.belstat.by](http://www.belstat.by).

В разделе:

Главная / Официальная статистика / Публикации / Статистические издания / Сборники / Буклеты / Труд и занятость в Республике Беларусь определить:

– Наибольшую и наименьшую численность рабочей силы по областям Республики Беларусь на конец предыдущего года, а также численность рабочей силы в г. Минске и областных центрах.

– Наибольшую и наименьшую численность занятых по областям Республики Беларусь на конец предыдущего года, а также численность занятых в г. Минске и областных центрах.

– Наибольший и наименьший процент в структуре занятости (всего и мужчин и женщин) в по областям Республики Беларусь на конец предыдущего года, а также в г. Минске и областных центрах по видам экономической деятельности.

– Наибольший и наименьший процент уровня безработицы в по областям Республики Беларусь на конец предыдущего года, а также в г. Минске и областных центрах.

Результаты записать в тетрадь.

## **Практическое занятие № 6. Социально-экономические последствия безработицы.**

### **Вопросы для обсуждения**

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



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

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

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

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

а) уровень безработицы на региональном рынке труда;

б) возраст работника;

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

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

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

а) Василий Иванович отказывается от предложений о работе, так как предлагаемая заработная плата меньше его пособия по безработице;

б) компания «Авантис» временно увольняет 100 человек из-за отсутствия контрактов на поставку продукции;

в) безработица в национальном масштабе возрастает с 5,8 до 6% из-за роста налогообложения производства;

г) автоматизация поточной линии на полиграфическом предприятии сокращает численность работников на 5%.

6. Предположим, что безработица в гипотетической экономике находится на естественном уровне 6%, а цены, как и ожидается, растут на 4% в год. Изменения в экономике могут привести к одному из четырех результатов:

7. 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.

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

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

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

11. Можно ли достичь в экономике полной занятости?

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

### **Вопросы для закрепления теоретического материала к практическому занятию**

1. Что такое рынок труда?
2. Какие факторы влияют на рынок труда, занятость и безработицу?
3. Что такое безработица?
4. Как безработица влияет на рынок труда?

### **Задания для практического занятия**

**1. Прочтите отрывок из работы Пола Самуэльсона «Экономикс» и ответьте на вопросы.**

«Глава 11. Безработица - центральная проблема современного общества. Высокий уровень безработицы означает недоиспользование ресурсов и низкие доходы населения.

Экономические потери периода безработицы значительно больше, нежели потери, связанные с монополизацией, тарифами или квотами. В 70–80-е годы они составили 1 трлн. долл. Отметим, что вынужденная незанятость отрицательно влияет на нравственный облик человека, вредит его психике. Потеря работы – это психическая травма, уступающая по уровню вызванного стресса только смерти ближайшего родственника или заключению в тюрьму.

Мы различаем три вида безработицы.

1. **Фрикционная безработица** порождена постоянным движением населения из одного региона в другой, от профессии к профессии, а также сменой этапов жизни (учеба, работа, рождение и уход за ребенком для женщин, пенсия). Фрикционная безработица существует даже при полной занятости. В силу движения от профессии к профессии и поиска лучшей работы фрикционная безработица часто рассматривается как добровольная.

2. Структурная безработица имеет место в случае, когда спрос и предложение на рабочую силу не совпадают, причем соотношение между

этими показателями для различных видов труда и в различных регионах и секторах экономически неодинаково.

3. Циклическая безработица порождена общим низким спросом на рабочую силу во всех отраслях, сферах, регионах. Так, во время спада 1982 г. уровень безработицы вырос в 48 из 50 штатов США. Только наличие циклической безработицы свидетельствует об ухудшении состояния рынка рабочей силы. Особо отметим, что подростковая безработица носит преимущественно характер фрикционной. Подростки часто меняют место работы, продолжительность работы на одном месте у них в 12 раз короче, чем у взрослых. Достигнув зрелого возраста, они стабилизируют свою занятость. Уровень безработицы различен также в зависимости от расовой принадлежности. Так, для взрослых рабочих негров этот показатель в 2 раза выше, чем у белых.

Естественный уровень безработицы. Это такой уровень, при котором факторы, повышающие и понижающие цены и заработную плату, находятся в равновесии. В современной экономике, обремененной высоким уровнем инфляции, естественный уровень безработицы характеризуется как предельно низкий (допустимый).

Отметим, что если в начале 60-х годов естественный уровень безработицы в США составлял 4%, то в 80-х он составил 6–7%. Такой рост – одна из наиболее неприятных тенденций экономического развития. Причин тому несколько: в состав рабочей силы все активнее вовлекаются подростки, женщины и представители национальных меньшинств.

Кроме отмеченных ранее причин на занятость влияет экономическая политика. В течение 26 недель безработный получает 0% прежней заработной платы в форме государственной страховки и освобождается от налогов, что в сумме эквивалентно 60–70% прежнего заработка. Естественно, что в таких обстоятельствах рабочие более разборчивы и неторопливы в выборе новой работы, избегают низкооплачиваемых должностей.

В качестве итога перечислим меры, которые могли бы способствовать снижению естественного уровня безработицы: улучшение информированности населения о возможностях занятости; совершенствование профессиональной подготовки по дефицитным специальностям; снижение уровня государственной защищенности безработных; проведение общественных работ.»

### **Вопросы.**

1. Почему автор считает безработицу центральной проблемой современного общества?

2. Назовите три вида безработицы, которые выделяются автором. Приведите по одному конкретному примеру из современной экономической ситуации в вашей стране по каждому виду безработицы.

3. Укажите три причины, которые, по мнению автора, влияют на уровень безработицы.

### **Задачи и ситуации**

1. Численность трудоспособного населения составляет 80 млн. чел., из них студенты дневного отделения – 4 млн. чел.; пенсионеры – 6 млн. чел.; домохозяйки – 2,5 млн. чел.; бродяги – 0,5 млн. чел.; дети до 16 лет – 9 млн. чел.; заключенные – 0,7 млн. чел.; заняты неполный рабочий день и ищут работу – 0,8 млн. чел. Общая численность уволенных и уволившихся 10 млн. чел, из них 5% отчаялись и прекратили поиск работы; 0,2 млн. чел. уже нашли работу, но еще не приступили к ней; 0,1 млн. чел. ждут восстановления на работе. Кроме того, 3 млн. чел. впервые появились на рынке труда.

Определите:

- 1) общую численность безработных;
- 2) численность, не включаемых в рабочую силу.

2. В стране в августе было 10 млн. человек безработных и 90 млн. занятых.

1) Определите численность рабочей силы в стране, уровень безработицы и уровень занятости.

2) В сентябре этого же года из 90 млн. человек, имевших работу, было уволено 0,5 млн. человек. При этом дополнительного найма на работу в течение сентября зарегистрировано не было. Определите численность занятых в новой ситуации.

3) В течение сентября 1 млн. человек из числа безработных прекратили поиски работы, поскольку им постоянно отказывали, потому что у них карие глаза. Определите численность рабочей силы, количество безработных и уровень безработицы в стране в сентябре.

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

- а) 6,25%, б) 10%, в) 9,1%, г) 11,1%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

а) 2%, б) 3%, в) 4%, в) 4,5%, д) 6%.

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

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

12. В экономике страны общая численность населения составляет 300 млн чел., численность трудоспособного населения 250 млн чел, фрикционных безработных – 7 млн. чел., структурных безработных – 8 млн чел., циклических безработных – 10 млн чел, численность занятых – 175 млн чел.

Если фактический ВВП равен 1770, а потенциальный ВВП 2000, то коэффициент Оукена равен:

а) 2, б) 2,3, в) 2,5, г) 2,8, д) 3,2.

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

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

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

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

17. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 400 млн чел., численность трудоспособного населения 280 млн чел., численность занятых 176 млн чел., численность фрикционных безработных 6 млн чел., численность структурных безработных 8 млн чел., численность циклических безработных 10 млн. чел. Фактический ВВП составляет 2040 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 3.

Определите:

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

18. Экономика страны характеризуется следующими показателями: общая численность населения 200 млн чел., численность трудоспособного населения 160 млн. чел., численность занятых 112 млн чел., естественный уровень безработицы 6,4%, численность циклических безработных 5 млн. чел. Потенциальный ВВП составляет 2500 млрд долл., а коэффициент Оукена равен 2,4.

Определите:

- а) величину фактического ВВП,
- б) фактический уровень безработицы,
- в) численность фрикционных и структурных безработных.

## **Практическое занятие № 7. Регулирование рынка труда.**

### **Вопросы для обсуждения**

1. Перечислите типы политики регулирования рынка труда. Каковы основные цели регулирования рынка труда государством?
2. Как можно дифференцировать меры государственного регулирования рынка труда?
3. Перечислите основные направления активной политики регулирования рынка труда.
4. Почему профподготовка и переподготовка являются наиболее эффективными направлениями в активной политике на рынке труда?
5. Какие направления в активной политике на рынке труда являются наиболее приемлемыми для вашей страны в настоящее время?
6. Назовите основные направления пассивной политики регулирования рынка труда.
7. Что, на ваш взгляд, сегодня важнее для вашей страны: усиление регулирования рынка труда или повышение его гибкости? Почему?
8. Назовите основные причины, способствовавшие объединению трудящихся в профсоюзы.
9. Назовите основные причины, способствовавшие объединению трудящихся в профсоюзы.

### **Тематика рефератов**

1. Бипартизм и трипартизм в социально-партнерских отношениях: опыт Беларуси, зарубежных стран и мот.
2. Международный опыт развития трипартизма.
3. Роль международной организации труда в социально-трудовых преобразованиях.
4. Профсоюзы в системе социального партнерства.
5. История развития профсоюзного движения в Республике Беларусь.

**Практическое занятие № 8. Конкуренция на рынке труда. Трудовая мобильность.**

### **Вопросы для обсуждения**

1. В чем принципиальное различие миграции и трудовой миграции?

2. Назовите основные функции миграции.
3. Перечислите виды миграционных процессов.
4. Охарактеризуйте миграционные процессы, происходящие в Вашей стране (регионе).
5. Что является основной задачей миграционной политики государства?
6. Дайте развернутую характеристику внешней миграции.
7. Дайте развернутую характеристику внутренней миграции.
8. Какое влияние миграционные процессы оказывают на развитие рынка труда Вашего региона?
9. Какие показатели используют для оценки миграционных процессов?
10. В каких направлениях реализуется миграционная политика на региональном уровне?
11. Каковы выгоды и издержки от миграции рабочей силы для экономики принимающей страны (региона)?
12. В чем состоит проблема «утечки мозгов»? Необходимы ли государственные ограничения миграции для решения этой проблемы?

#### **Тематика рефератов:**

1. Гендерные стереотипы на рынке труда.
2. Основные показатели оценки миграционных процессов.
3. Гендерные проблемы и гендерное измерение рынка труда исследуемого государства.
4. Гендерная сегрегация рынка труда: современные тренды
5. Гендерные особенности цифровизации.

#### **Практическое занятие № 9. Негосударственные структуры содействия занятости населения.**

#### **Тематика рефератов:**

1. Технологии подбора персонала кадровыми агентствами.
2. Кадровые агентства за рубежом.
3. История развития рекрутинга в ближнем зарубежье.
4. Основные правила составления резюме.
5. Основные и новые технологии рекрутинга персонала.

#### **Практическое занятие № 10. Оценка обеспеченности экономики кадрами для инновационного развития.**

#### **Тематика рефератов:**



1. Тенденции международного рынка образовательных услуг высшего образования.
2. Форсайт как технология стратегического планирования и управления.
3. Профессии будущего.
4. Зарубежный опыт прогнозирования потребности в кадрах для инновационных экономик.
5. Hard skills и soft skills в структуре профессионально важных качеств.

## Методические указания по выполнению курсовой работы

### ВВЕДЕНИЕ

Подготовка курсовой работы является содержанием одного из видов научно-исследовательской работы студентов, встроеной в учебный процесс. Курсовая работа предусматривается учебным планом и является одним из основных видов самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя, выполняется в течение учебного семестра, содержит элементы теоретических исследований фактического материала и направлена на закрепление основ знаний по данной дисциплине.

В процессе изучения дисциплины осуществляется конкретный переход от абстрактных понятий, категорий и законов экономической науки к их конкретному специфическому рассмотрению в экономической социологии, то есть к научно-прикладному анализу этих категорий и законов на личностном (персонализированном) уровне менеджера. При этом учитываются его социально-психологические характеристики (уровень развития интеллекта, воспитанности чувств, темперамента, характера, воли и т.д.).

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

В курсовой работе должно найти отражение их умение системно подходить к рассмотрению управленческих проблем и грамотно проводить их анализ и оценку. Она должна носить поисковый, прикладной характер и быть направлена на решение конкретных задач в области персонального менеджмента. Важно также показать умение работать с научной и учебной литературой, находить и обобщать информацию, полученную из различных источников. Настоящие методические указания определяют лишь основные направления деятельности студента, а также объем, структуру и порядок выполнения курсовой работы.

В соответствие с учебным планом на выполнение курсовой работы отведено 40 часов самостоятельной работы.

Общие требования к содержанию курсовой работы, порядок её выполнения и правила оформления регламентируются Кодексом Республики Беларусь об образовании №154-3 от 14 января 2022 г. с изменениями и дополнениями и стандартами: СТП 20-04-2008 «Система менеджмента качества. Общие требования к содержанию и порядок выполнения

студенческих работ», СТП 20-05-2008 «Система менеджмента качества. Правила оформления студенческих работ». Кроме того, они выполняются в соответствии с образовательным стандартом и учебным планом специальностей: 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям) и 6-05-0412-01 «Менеджмент» профилизации «Социально-административный менеджмент».

## **ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К КУРСОВОЙ РАБОТЕ**

Выполнение курсовой работы по дисциплине «Рынок труда» имеет следующие цели и задачи:

- закрепить знания студента об основных принципах функционирования рынка труда;
- привить студентам навыки самостоятельного подбора и систематизации информационного материала по избранной теме, сформировать умение творчески его анализировать и делать выводы;
- способствовать дальнейшему развитию у студента умения самостоятельно работать над литературой и применять теоретические знания на практике;
- совершенствовать навыки письменного изложения и грамотного оформления материала, рассматривая курсовой проект как деловой документ, к которому предъявляются все требования современного делопроизводства.

Основой содержания курсовой работы и предметом ее защиты должен стать обоснованный анализ выбранной управленческой проблемы в конкретной организации и выработка реальных рекомендаций по ее решению.

Главное требование к содержанию работы - самостоятельный анализ и осмысление исследуемой проблемы и нахождение основных путей ее решения. Для работы реферативного характера - обзор значительного числа первоисточников, в т. ч. высказывающих альтернативные взгляды на описываемую тему.

Каждый вопрос плана работы должен излагаться самостоятельно, творчески, логично на основе глубокого изучения как учебной литературы, так и материалов периодической печати, законодательных и нормативных актов.

В случае несоответствия курсовой работы отмеченным требованиям последняя возвращается рецензентом на доработку с подробным указанием на недостатки работы. В этом случае студент обязан переделать работу и отдать преподавателю на повторную рецензию. При положительной оценке работы рецензентом курсовая работа допускается к защите.

Выполнение курсовой работы складывается из следующих этапов:

1. Определение темы.

2. Составление библиографии по теме и изучение литературы, составление и согласование с преподавателем плана работы.

3. Написание курсовой работы.

4. Защита курсовой работы.

Первичную ориентировку в литературе, посвященной избранной для раскрытия в курсовой работе проблеме, можно получить в списке, который прилагается в приложении.

Большую помощь в подборе литературы окажут справочно-поисковые аппараты библиотек. Речь идет о каталогах, картотеках, библиографических указателях. Особенно эффективно подобный аппарат действует там, где введены компьютерные системы хранения и поиска информации.

Нередко в библиотеках есть предметные каталоги, в которых описания работ расположены не по принципу логической последовательности, а в алфавитном порядке предметных рубрик.

В библиотеках имеются и систематические картотеки журнальных статей.

В процессе работы над исследуемой темой предварительно составленный список литературы следует дополнять и уточнять.

Составляя таким образом библиографию, студенты формируют навыки научной работы, позволяющие самостоятельно исследовать вновь возникающие экономические задачи и проблемы.

На всех этапах работы по подбору литературы у студента есть возможность получить консультации у своего преподавателя, который может посоветовать не только конкретные книги и статьи, но и способы поиска литературы, а главное – ее изучение.

Весь поиск специализированной литературы и другого информационного материала по конкретной выбранной студентом теме осуществляется им самостоятельно.

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

При использовании в тексте работы дословного цитирования, статистических данных, таблиц и т. п. ссылка на первоисточник обязательна. Ссылка, как и обычно, помещается в конце страницы и оформляется так, как это предусмотрено правилами.

Тему курсовой работы студент выбирает согласно предлагаемой кафедрой тематике курсовых работ по согласованию с преподавателем. Повторение тем в пределах студенческой группы не допускается. Тематика курсовых работ приведена в конце методических указаний.

Работа должна быть оформлена в соответствии с общими требованиями, сдана в установленные сроки на кафедру для проверки.

## СОДЕРЖАНИЕ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Объём курсовой работы должен составлять 30-35 страниц печатного формата. В работе не допускаются сокращения, использование красных чернил, а также дословное списывание текста из книг, газетных статей и журналов без соответствующих ссылок на первоисточники.

Курсовая работа включает в себя титульный лист и лист задания, оформленные в соответствии с требованиями (см. приложение 1, 2) и основную часть (содержание).

Типовая структура курсовой работы включает следующие разделы:

- содержание,
- введение (10–15%),
- информационно-теоретическая часть (20–25%),
- проблемно-аналитическая часть (25–30%),
- заключение (10–15%),
- список использованных источников,
- приложения.

Содержание помещается сразу за листом задания и занимает одну страницу. Против названия разделов (глав) и параграфов в оглавлении проставляются номера страниц по тексту.

Введение составляет приблизительно 10–15% от общего объема курсового проекта. Во введении студенты должны грамотно сформулировать цель своей работы и обосновать выбор изучаемой проблемы, определить задачи и план исследования, кратко охарактеризовать основные разделы работы, дать анализ изученного материала, а также охарактеризовать литературу по теме. Тема должна четко обозначать объект исследования, а также предмет, то есть направленность курсовой работы

В работе важно не только указать проблему, но и дать ее полное описание, основные характеристики, показать ее научную и практическую актуальность и в какой степени она разработана на данный момент времени, то есть степень научной разработанности. Здесь же дается краткий анализ основных научных работ по данной проблеме, отметив их сильные и слабые стороны, а также общая характеристика, используемых в данной работе источников.

Студентам рекомендуется кратко сформулировать не только проблему, но и теоретическую концепцию или научный подход, опираясь на который, они будут проводить исследование поставленной проблемы.

В конце надо кратко обозначить результаты исследования и практическую значимость выполненной работы

Таким образом, во введении надо определить актуальность выбранной темы, выявить ее суть и методы решения проблемы.

Основная часть курсовой работы состоит из двух частей: информационно-теоретическая часть (50%), проблемно-аналитическая часть (50%). В основной части студенты непосредственно раскрывают, путем всестороннего анализа, основные вопросы изучаемой темы, относящиеся к сфере персонального менеджмента в соответствии с планом.

В информационно-теоретической части необходимо особо остановиться на причинах возникновения данной проблемы, тенденциях ее развития. Необходимо также привести описание различных подходов и методов решения основной проблемы курсовой работы. Содержанием данной части курсовой работы является реферирование книг, статей, монографий, в том числе не предусмотренных программой, составление обзоров литературы по выбранной тематике.

В проблемно-аналитической части целесообразно использование различных аналитических методов, позволяющих провести изучение альтернатив при решении проблемы и оценить их последствия. Желательно раскрыть внешние условия или контекст данной проблемы, так как часто внешняя среда имеет решающее значение на всем или отдельных этапах развития и решения проблемы. Надо выделить из всех факторов, влияющих на проблему, основные, имеющие критическое значение, чтобы затем уделить им в процессе анализа главное внимание.

В заключении студенты должны подвести общие итоги рассмотрения выбранной проблемы и кратко сформулировать в виде тезисов полученные результаты, которые должны соответствовать целям и задачам, поставленным в начале работы. Если в целом работа носит прикладной характер, то надо изложить практические рекомендации и выводы, возможные мероприятия, направленные на решение изучаемой проблемы.

Далее помещаются библиографический список использованных источников.

Приложения содержат вспомогательный и дополнительный материал, который использован при выполнении курсовой работы, или собственные объемные разработки студента, включение которых в текст основной части работы приведет к ее загромождению и затруднению понимания содержания. По форме приложения могут представляться в виде текста, таблиц, иллюстраций (графиков, схем, диаграмм, чертежей и т. п.).

## **ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

Пояснительная записка печатается на ПЭВМ на одной стороне листа писчей бумаги.

Листы пояснительной записки должны иметь сквозную нумерацию. Формат листа пояснительной записки А4: 210x297 мм.

Текст работы следует расположить, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее – 15 мм, нижнее – 20 мм.

Курсовая работа должна быть выполнена одним из следующих способов (в соответствии с ГОСТ 2.105): с применением печатающих и графических устройств вывода ЭВМ (ГОСТ 2.004) шрифтом 14 pt Times New Roman черного цвета через интервала «Точно 18пт»; машинописным — четким шрифтом черного цвета с высотой не менее 2,5 мм, через полтора интервала. Абзацы в тексте начинают отступом 1,25 см, одинаковым по всему тексту.

Текст должен быть кратким, четким и не допускать различных толкований. В пояснительной записке должны применяться научно-технические термины, обозначения, определения, установленные стандартами или общепринятые в научно-технической и экономической литературе. Если в пояснительной записке принята особая система сокращения слов или наименований, то в ней должен быть приведен перечень принятых сокращений, который помещают в конце документа.

Таблицы и рисунки должны иметь название и соответствующий номер.

Нумерация страниц, разделов, подразделов, пунктов, подпунктов, рисунков, таблиц, формул, приложений осуществляется арабскими цифрами без знака №.

Страницы работы следует нумеровать арабскими цифрами, соблюдая сквозную нумерацию по всему тексту. Номер страницы проставляют на верхнем поле листа в правом углу без слова страница (стр., с.) и знаков препинания.

Курсовая работа брошюруется в следующей последовательности:

Титульный лист (оформляется по установленному образцу в приложении 1).

Задание на выполнение курсового проекта стандартного образца (приложение 2) печатается на 1-ом листе с 2-х сторон.

Оглавление (содержание).

Текстовая часть работы, включая таблицы, графики, схемы.

Список использованных источников.

Приложения.

Список использованных источников оформляется в соответствии с требованиями ГОСТа ГОСТ 7.1 – 2003 с обязательным приведением названий работ и помещается в конце работы после заключения.

По каждому источнику указываются: фамилия и инициалы автора, наименование источника, место издания, наименование издательства, год издания и объем источника в страницах.

Требования к оформлению электронных ресурсов устанавливает ГОСТ 7.82 – 2001. Необходимыми элементами описания являются: основное заглавие; сведения, относящиеся к заглавию; сведения об ответственности; обозначение ресурса; место издания; дата, режим доступа.

Ссылки на используемые источники в самом тексте работы помещаются под текстом или в конце предложения в квадратных скобках с указанием номера источника и страницы.

Каждое приложение должно иметь название и сквозную нумерацию арабскими цифрами либо заглавными буквами русского алфавита.

## **ЗАЩИТА КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

Подведение итогов курсовой работы включает следующие этапы:

- сдача курсовой работы на проверку руководителю,
- доработка курсовой работы с учетом замечаний руководителя,
- сдача курсовой работы на защиту,
- защита курсовой работы.

Выполненная курсовая работа подписывается студентом и представляется на защиту. Защита работы состоит в докладе студента (8–10 минут) и ответах на вопросы по теме работы и заканчивается выставлением отметки по десятибалльной шкале.

При защите курсовой работы студент в своем докладе должен раскрыть основные вопросы: назначение, область применения и технико-экономическая характеристика объекта проектирования; методики расчета и иные методы проектирования; полученные результаты и степень новизны принятых технических решений.

Защита курсовой работы проводится в комиссии, в состав, которой входят руководитель курсовой работы и один преподаватель кафедры, назначенный заведующим кафедрой.



## ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Рынок труда и его роль в функционировании экономики.
2. Формирование и функционирование рынка труда в\* ....
3. Социально-экономическая сущность рынка труда, его уровни и сегментация.
4. Взаимодействие рынка труда специалистов и рынка образовательных услуг.
5. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
6. Внутренний рынок труда организации.
7. Государственная и региональные программы занятости населения.
8. Государственная молодежная политика в социально-трудовой сфере.
9. Государственное регулирование процессов трудовой миграции в....
10. Занятость молодежи: состояние и механизм регулирования.
11. Занятость населения: проблемы и пути решения.
12. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда.
13. Конъюнктура рынка труда.
14. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
15. Негосударственные структуры содействия занятости населения как элемент инфраструктуры рынка труда.
16. Оплата труда в организации.
17. Основные направления социальной защиты населения в современных условиях.
18. Особенности регулирования системы профессионального образования в современных условиях.
19. Особенности становления и функционирования рынка образовательных услуг.
20. Особенности формирования рынка труда в\* .....
21. Мотивация и стимулирования труда работников.
22. Патернализм как тип социально-трудовых отношений.
23. Проблемы дискриминации на рынке труда.
24. Проблемы женской занятости и безработицы.
25. Проблемы социально-экономической защиты граждан в трудовой сфере.
26. Проблемы становления социального партнерства в\* .....
27. Проблемы трудоустройства молодых специалистов.
28. Прогнозирование процессов на рынке труда.
29. Профессиональная мобильность персонала организации.

30. Профсоюзы в системе социального партнерства.
31. Регулирование рынка труда в\* ....
32. Регулирование рынка труда и занятости молодежи в\* ....
33. Политика государства на национальном рынке труда.
34. Рынок труда в гендерном измерении.
35. Рынок труда специалистов в\* ...: вопросы теории и практики.
36. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.
37. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда.
38. Социально-трудовая мобильность: сущность, типы, виды.
39. Социально-трудовые отношения в\* ..... и их регулирование.
40. Социально-экономическая сущность труда и его основные характеристики.
41. Социально-экономические проблемы занятости и безработицы в современных условиях.
42. Стимулирование труда: сущность и виды.
43. Тенденции развития социально-трудовой сферы в условиях глобализации.
44. Трудовая адаптация молодежи.
45. Трудовой потенциал работника, организации, общества.
46. Управление региональным рынком труда.
47. Управление трудовым потенциалом государства.
48. Условия труда и социально-экономическая значимость их улучшения.
49. Формирование и использование трудовых ресурсов в\* ....
50. Гибкий рынок труда: концепции, элементы, механизм функционирования.
51. Профессиональные стандарты и квалификационные уровни.
52. Система образования и ее роль в регулировании рынка труда.
53. Проблемы обеспечения занятости инвалидов.
54. Трудовая миграция: сущность, основные тенденции, возможности урегулирования.
55. Коллективный договор как механизм согласования интересов работников и работодателей.
56. Система государственного социального страхования.
57. Прогнозирование потребности в кадрах для инновационного развития.

\*– страна проживания студента

**Образец титульного листа курсовой работы**  
**БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Кафедра «Информационные технологии в управлении»

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

по дисциплине «Рынок труда»

Тема:

---

Исполнитель: студент (факультет, курс, группа)

---

*(фамилия, имя, отчество)*

Руководитель:

---

*(ученое звание, ученая степень, должность)*

---

*(фамилия, имя, отчество)*

Минск 202\_

**Лист задания на курсовую работу**

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Факультет: Международный институт дистанционного образования

Утверждаю  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
(подпись) (фамилия, инициалы)  
«  » \_\_\_\_\_ 202 г.

**Задание на курсовую работу**

Обучающемуся \_\_\_\_\_  
(фамилия, собственное имя, отчество)

\_\_\_\_\_ группа \_\_\_\_\_

1. Тема курсовой работы  
(указать: курсового проекта или курсовой работы)

2. Сроки сдачи законченного проекта (работы) \_\_\_\_\_

3. Исходные данные к курсовой работе  
(указать: к курсовому проекту или курсовой работе)

Методические указания по выполнению курсовой работы

4. Содержание пояснительной записки (перечень вопросов, которые подлежат разработке)

Введение

1.

2.

3.

Заключение

Список использованных источников

5. Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей и графиков)

6. Дата выдачи задания \_\_\_\_\_

7. Примерный календарный график выполнения \_\_\_\_\_  
(указать: курсового проекта или курсовой работы)

с указанием сроков выполнения и трудоёмкости отдельных этапов \_\_\_\_\_

Руководитель курсовой работы \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)  
(указать: курсового проекта или курсовой работы)

Подпись обучающегося \_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_ (фамилия, инициалы)

Дата \_\_\_\_\_

## КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ

### Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы

1. Категория «труд» в истории социально-экономической мысли.
2. Социально-экономическая сущность труда и его основные характеристики.
3. Понятие, структура и воспроизводство трудовых ресурсов.
4. Понятие и компоненты трудового потенциала как основы рынка труда.
5. Экономически активное и экономически неактивное население.
6. Сущность и содержание понятия «рынок труда». Функции и структура рынка труда.
7. Виды рынка труда. Внутренний и внешний рынки труда.
8. Модели рынка труда и специфика их функционирования.
9. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
10. Виды и модели дискриминации на рынке труда.
11. Исторические аспекты формирования рынка труда.
12. Тенденции развития рынка труда в условиях глобализации.
13. Прогнозирование процессов на рынке труда.
14. Механизм функционирования рынка труда.
15. Спрос на труд: содержание и структура.
16. Предложение труда и его модели.
17. Понятие конъюнктуры рынка труда, ее разновидности.
18. Цена труда: основные понятия и элементы.
19. Виды и формы оплаты труда.
20. Мотивация и стимулирование труда.
21. Конкуренция на рынке труда и конкурентоспособность работника.
22. Влияние демографических процессов на рынок труда.
23. Миграционные процессы на рынке труда.
24. Региональные различия в функционировании рынка труда.
25. Основные теории занятости населения.
26. Структура, виды и формы занятости.
27. Сущность и факторы безработицы. Виды и формы безработицы.
28. Экономические и социальные последствия безработицы. Закон А. Оукена.
29. Безработица и инфляция. Кривая А. Филлипса.
30. Роль государства в регулировании рынка труда.
31. Государственная политика занятости, ее элементы и виды.
32. Основные направления регулирования рынка труда.

33. Технологии поиска работы.
34. Инфраструктура регулирования рынка труда.
35. Роль и функции государственной службы занятости.
36. Частные агентства занятости.
37. Социальная защита незанятого населения и безработных граждан.
38. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.
39. Рынок труда молодежи. Особенности молодежного сегмента рынка труда.
40. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда.

## Тестовые задания для самоконтроля

### Вариант 1.

1. Отметьте понятия, относящиеся к рынку труда:
  - а) Ликвидность
  - б) Средства производства
  - в) Рабочая сила
  - г) Труд
2. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?
  - а) Оптовой ценой
  - б) Ценой без НДС
  - в) Заработная плата
3. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?
  - а) Производственную систему
  - б) Систему найма
  - в) Систему подготовки кадров
  - г) Систему переподготовки и переквалификации
4. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?
  - а) Цен на продукты питания
  - б) Мировых цен
  - в) Цены реализации труда
5. Отметьте основные подходы к анализу механизма функционирования рынка труда:
  - а) Ленинизм
  - б) Монетаристская модель
  - в) Неоклассический
  - г) Марксизм
6. К какому понятию относятся «трудовые ресурсы»?
  - а) «Финансовые ресурсы»
  - б) «Материальные ресурсы»
  - в) «Сырьевые ресурсы»
  - г) «Человеческие ресурсы»
7. Что характеризует трудовой потенциал?
  - а) Количество и структуру труда
  - б) Качество и потенциальные возможности труда



8. Что включает качественная характеристика трудового потенциала?
- а) Психическую составляющую
  - б) Социальную составляющую
  - в) Интеллектуальную составляющую
  - г) Физическую составляющую
9. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?
- а) Все население страны
  - б) Безработных, не ищущих работу
  - в) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней
  - г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход
10. Главная составная часть трудовых ресурсов:
- а) работники
  - б) предприниматели
  - в) наемная рабочая сила
  - г) все население страны
11. Рынок труда – это:
- а) Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства
  - б) Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы)
  - в) Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства
12. Что входит в структуру трудового рынка?
- а) Объекты рынка труда
  - б) Рыночный механизм
  - в) Конкуренция
  - г) Субъекты рынка труда
13. Что входит в структуру механизма трудового рынка?
- а) Сотрудничество
  - б) Конкуренция
  - в) Предложение труда
  - г) Цена труда
  - д) Спрос на труд
14. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, связанные:
- а) Со временем формирования рабочей силы

- б) Со временем использования рабочей силы
- в) Со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе
- г) С использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением

15. Является ли механизм рынка труда взаимодействием и согласованием разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, которое желает работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда?

- а) Нет
- б) Да+

16. Отметьте существующие модели рынка труда:

- а) Африканская
- б) Шведская
- в) Американская
- г) Японская

17. Отметьте название новых тенденций в развитии экономики, придавших новое качество рынку труда:

- а) «жесткий рынок труда»
- б) «эластичный рынок труда»
- в) «гибкий рынок труда»

18. Что такое гибкость?

- а) Способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий
- б) Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий

19. К какому рынку ближе белорусская модель рынка труда?

- а) К внешнему рынку труда
- б) К внутреннему рынку труда

20. Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?

- а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени
- б) Режимы использования полного рабочего времени
- в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени

21. Чем принято определять удовлетворенный спрос на рабочую силу?

- а) Числом работников, ищущих работу в течение определенного периода

времени

б) Числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени

22. Чем принято определять неудовлетворенный спрос на рабочую силу?

а) Числом работников, ищущих работу

б) Количеством рабочих мест, остающихся свободными

23. Отметьте основные группы, которые в себя включает структура спроса на рабочую силу?

а) Спрос на профессиональную рабочую силу

б) Спрос на неквалифицированную рабочую силу

в) Спрос на рабочую силу низкой квалификации

г) Спрос на высококвалифицированную рабочую силу

24. Отметьте звенья, из которых состоит совокупный спрос на рабочую силу:

а) Индивидуальный спрос отдельно взятой фирмы

б) Суммарный спрос индивидуальных фирм данной отрасли

в) Индивидуальный спрос отдельно взятого покупателя

25. Будет ли совокупный объем предложения рабочей силы на рынке труда кроме занятых лиц, которые имеют работу, включать и незанятых лиц, ищущих работу?

а) Нет

б) Да

26. Что такое предложение рабочей силы?

а) Спрос на товары и услуги

б) Спрос на рабочую силу

в) Спрос на рабочие места

27. К чему приведет внедрение новой техники и технологии?

а) к значительному увеличению рабочей силы, вовлечению ее в сферу производства

б) к значительному сокращению рабочей силы, высвобождению ее из сферы производства

28. Когда наемными работниками, занятыми на предприятиях фирмы X, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда?

а) ежедневно

б) непрерывно

в) лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой

коллектив, и хозяевами фирмы - работодателями, покупателями рабочей силы

29. В случае если работник стремится получить максимум дохода, и готов посвятить свое свободное сверхурочную работу, то эта ситуация увеличивает предложение труда и имеет название:

- а) «Эффект доход»
- б) «Замещающий эффект»

30. Отметьте слово, которое является лишним:

- а) Труд,
- б) безработица,
- в) предпринимательские способности,
- г) капитал,
- д) земля.

## Вариант 2.

1. Качественная характеристика трудового потенциала включает:
  - а) Психическую составляющую
  - б) Социальную составляющую
  - в) Интеллектуальную составляющую
  - г) Физическую составляющую
2. Что можно приобрести на рынке труда?
  - а) Оборудование, необходимое рабочим для трудовой деятельности
  - б) Право на использование способностей работника
  - в) Способности человека, необходимые для создания материальных ценностей
  - г) Работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками
3. Главный участник рынка труда:
  - а) Продавец и посетитель
  - б) Покупатель и работник
  - в) Работодатель и работник
  - г) Работодатель и продавец
4. Как реализуются взаимодействия на рынке труда?
  - а) посредством обмена на основе спроса и предложения
  - б) за счёт эффективного использования рабочей силы
  - в) за счёт ограниченности экономических ресурсов
  - г) посредством вложения капиталов с целью последующего получения прибыли
5. Отметьте аргумент при построении функции спроса на труд:
  - а) заработная плата
  - б) цена
  - в) ставка процента
  - г) доход
6. Отметьте то, что не относится к основным механизмам рынка труда:
  - а) Предложение
  - б) Профессиональная переподготовка
  - в) Спрос
  - г) Рыночная цена трудовых услуг
7. Что из представленного в ответах будет являться формой материального вознаграждения?
  - а) Рента
  - б) Процент по вкладу

- в) Заработная плата
  - г) Ставка заработной платы
8. От чего будет зависеть величина спроса на рынке труда?
- а) Качества труда
  - б) Потребностей работника в деньгах
  - в) Спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги
  - г) Цен на товары и услуги
9. Отметьте те понятия, которые относятся к видам безработицы:
- а) естественная
  - б) структурная
  - в) циклическая
  - г) сезонная
10. Чем является занятость населения?
- а) отсутствие свободного времени
  - б) деятельность граждан, необходимая для своих и общественных потребностей
  - в) отсутствие экономической свободы
  - г) безработица
11. Что такое рынок труда:
- а) продажа трудовых вакансий
  - б) спрос фирм на работников
  - в) система социально – трудовых отношений
  - г) аукцион трудовых затрат
12. Отметьте виды заработной платы:
- а) посменная
  - б) повременная
  - в) посезонная
  - г) сдельная
13. Отметьте то, что не будет являться причиной возникновения безработицы:
- а) низкая мобильность работника
  - б) применение современных технологий
  - в) тяжелые климатические условия
  - г) международная конкуренция
14. Что произойдет с гражданином без работы?
- а) подвергнется большому риску заболеваемости
  - б) потеряет квалификацию

- в) будет изгнан из общества
- г) снизится жизненный уровень

15. Государственной формой регулирования безработицы является:

- а) инвестиции в предприятия для сохранения рабочих мест+
- б) полный запрет на иностранную рабочую силу
- в) поддержка частного предпринимательства
- г) уменьшение работникам заработной платы

16. Конъюнктура рынка труда может быть следующей:

- а) трудозатратной
- б) равновесной
- в) трудодефицитной
- г) трудоизбыточной

17. Основными участниками рынка труда является:

- а) работодатель
- б) государство
- в) работник
- г) организация, предприятие

18. Что такое прожиточный минимум?

- а) пособие по безработице
- б) минимальная заработная плата
- в) доход необходимый для основных жизненных потребностей человека+
- г) затраты человека на свои потребности

19. Что будет компенсировать работнику компенсационная заработная плата?

- а) затраты на получение образования
- б) затраты на командировочные расходы
- в) вредные условия труда
- г) отсутствие квартальных премий в течение последнего год

20. Формированием чего будет обеспечено участие предприятий в регулировании рынка труда?

- а) структуры предложения на рынке труда
- б) структуры спроса на рабочую силу
- в) объема найма работников
- г) характеристик найма работников

21. Сопоставив заработную плату с динамикой ... можно выяснить изменение в уровне реальной заработной платы.

- а) нормы прибыли;
- б) уровня цен на товары и услуги;

- в) ставки налогообложения;
- г) продолжительности рабочей недели

22. При помощи чего принято учитывать количество труда при его оплате?

- а) нормирования труда;
- б) тарифной системы оплаты труда;
- в) форм и систем оплаты труда.

23. При помощи чего устанавливают размер оплаты труда за каждую единицу рабочего времени?

- а) нормирования труда;
- б) тарифной системы;
- в) форм и систем оплаты труда.

24. Отметьте не существующие формы оплаты труда:

- а) сдельно-премиальная;
- б) повременная;
- в) сдельная.

25. Отметьте факторы, не вызывающие сдвига кривой спроса:

- а) изменения в доходе;
- б) изменения цены данного товара;
- в) изменения цен товаров- комплиментов и заменителей;
- г) ожидание роста цен.

26. Что произойдет в случае, если рыночная цена ниже равновесной?

- а) формируется рынок покупателя
- б) возникает дефицит товаров
- в) появляются избытки товаров
- г) падает цена ресурсов

27. Отметьте термин, отражающий способность и желание людей платить за что-либо:

- а) потребность
- б) спрос
- в) необходимость
- г) желание

28. Что такое гибкость?

- а) Способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий
- б) Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее



способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий

29. К какому рынку ближе белорусская модель рынка труда?

- а) К внешнему рынку труда
- б) К внутреннему рынку труда

30. Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?

- а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени
- б) Режимы использования полного рабочего времени
- в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени

Ответы для самопроверки:

№ вопроса	Вариант 1	Вариант 2
1	б в г	б в г
2	в	г
3	б в г	в
4	в	а
5	б в г	б
6	г	б
7	б	в
8	б в г	г
9	в г	б в
10	в	б
11	б в	в
12	б в г	б г
13	б в г д	в
14	б в г	б г
15	б	а в
16	б в г	б в г
17	в	а в
18	б	в
19	б	в
20	в	б
21	б	б
22	б	а
23	б в г	б
24	а б	а
25	б	б
26	в	б
27	б	б
28	в	б
29	б	б
30	а	в

## **Введение**

Контрольная работа является частью самостоятельного учебно-методического и исследовательского процесса студента и выполняется в рамках проведения текущей аттестации.

Цель контрольной работы состоит в более подробном изучении определенных тем изучаемой дисциплины.

## **Общие требования к контрольной работе**

При написании контрольной работы студенты должны использовать знания в области научной методологии, уметь применять теоретические знания, которые они приобрели при изучении учебных дисциплин, на практике.

При выполнении контрольной работы студент должен приобрести и закрепить навыки:

- работы с научной и учебной литературой, находить и обобщать информацию, полученную из различных источников;
- системно подходить к рассмотрению социальных, политических, управленческих проблем, грамотно их анализировать и предлагать варианты решения.

При подготовке работы не допускаются дословное переписывание материала из учебников, использование целиком статей из периодических изданий и сети Интернет.

## **Структура и содержание разделов контрольной работы**

Предлагаемая тематика контрольных работ охватывает широкий круг вопросов, поэтому структура каждой работы согласовывается с руководителем исходя из научных интересов студента, степени проработанности данной темы в литературе, наличия информации и т.п., для чего предусмотрены консультации.

Контрольная работа должна включать следующие части:

- титульный лист (см. приложение);
- содержание;
- теоретическая часть;
- практическая часть;
- список использованной литературы.

В теоретической части раскрываются вопросы дисциплины.

В практической части проводятся расчеты по предложенным вариантам задач.

Список использованной литературы включает перечень (в алфавитном порядке) источников информации, которые использовались при написании

контрольной работы. Подбирая литературу (монографии, журнальные статьи и пр.) необходимо учитывать время ее издания. В первую очередь следует использовать литературу последних 5-7 лет.

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

### **Требования к оформлению контрольной работы**

Объем контрольной работы должен составлять 10–15 страниц машинописного текста. Контрольная работа печатается с использованием обычного шрифта 14 pt Times New Roman черного цвета через полтора интервала на бумаге стандартного формата А4 (210\*297мм) на одной стороне листа.

Абзацы в тексте начинаются отступом 1,25 мм, одинаковым по всему тексту.

Текст работы следует расположить, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

Работа, выполненная небрежно, содержащая зачеркнутые строки, вписанные слова, стилистические и грамматические ошибки, будет возвращена для исправления. В тексте не должны применяться сокращения слов, за исключением общепринятых.

Нумерация страниц – сквозная. Первой страницей является титульный лист. Номер страницы проставляется арабскими цифрами в правом верхнем углу, номер на титульном листе не ставится, но в общую нумерацию включается.

Имеющиеся в работе цитаты, цифровой и фактический материал должны иметь ссылки на источники, которые указываются по тексту в квадратных скобках.

В скобках указываются номер источника по списку литературы и через запятую страницы этого источника. Например, [2, с. 68], где 2 – номер источника в списке литературы, 68 – номер страницы.

В список включаются только источники, использованные при выполнении контрольной работы. Список составляется в соответствии с установленными библиографическими нормами (см. приложение 2). По каждому источнику указываются: фамилия и инициалы автора, наименование источника, место издания, наименование издательства, год издания и объем источника в страницах.

Для пояснения текста могут быть приведены иллюстрации, таблицы, формулы.

Иллюстрации следует нумеровать арабскими цифрами, после номера ставится тире и пишется название рисунка с заглавной буквы.

Таблицы следует нумеровать арабскими цифрами, после номера ставится тире и пишется название таблицы с заглавной буквы. На все таблицы контрольной работы должны быть сделаны ссылки в тексте. При ссылках на таблицы следует писать: «... по таблице 1».

Слово «Таблица» с номером указывают один раз слева над первой частью таблицы. При переносе части таблицы на другую страницу над другими частями слева пишут слова «Продолжение таблицы» с указанием номера таблицы. Над последней частью таблицы слева пишут слова «Окончание таблицы» с указанием номера таблицы. При переносе части таблицы на другую страницу допускается нумеровать арабскими цифрами графы таблицы, не повторяя их наименования.

В формулах в качестве символов следует применять обозначения, установленные соответствующими государственными стандартами. Пояснения символов и числовых коэффициентов, входящих в формулу, если они не пояснены ранее в тексте, должны быть приведены непосредственно под формулой. Пояснения каждого символа следует давать с новой строки в той последовательности, в которой символы приведены в формуле. Первая строка пояснения должна начинаться со слова «где» без двоеточия после него.

Формулы нумеруются арабскими цифрами, справа в круглых скобках. Ссылки в тексте на порядковые номера формул дают в скобках, например, «... в формуле 1».

Список использованных источников должен содержать перечень источников, использованных при выполнении контрольной работы.

Допускается также рукописный вариант объемом в стандартную ученическую тетрадь.

### **Подведение итогов и организация защиты контрольной работы**

Подведение итогов подготовки контрольной работы включает следующие этапы:

- сдача контрольной работы на проверку руководителю,
- доработка контрольной работы с учетом замечаний руководителя,
- защита контрольной работы.

## **Перечень заданий к контрольной работе**

### **Теоретическая часть**

1. Категория «труд» в истории социально-экономической мысли.
2. Социально-экономическая сущность труда и его основные характеристики.
3. Понятие, структура и воспроизводство трудовых ресурсов.
4. Понятие и компоненты трудового потенциала как основы рынка труда.
5. Сущность и содержание понятия «рынок труда». Функции рынка труда. Структура рынка труда. Виды рынка труда.
6. Модели рынка труда и специфика их функционирования.
7. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
8. Виды и модели дискриминации на рынке труда.
9. Исторические аспекты формирования рынка труда.
10. Тенденции развития рынка труда в условиях глобализации.
11. Прогнозирование процессов на рынке труда.
12. Механизм функционирования рынка труда.
13. Спрос на труд: содержание и структура.
14. Предложение труда и его модели.
15. Понятие конъюнктуры рынка труда, ее разновидности.
16. Цена труда: основные понятия и элементы.
17. Виды и формы оплаты труда.
18. Мотивация и стимулирование труда.
19. Конкуренция на рынке труда и конкурентоспособность работника.
20. Влияние демографических процессов на рынок труда.
21. Миграционные процессы на рынке труда.
22. Трудовая миграция: внутренняя и внешняя.
23. Региональные различия в функционировании рынка труда.
24. Основные теории занятости населения.
25. Структура, виды и формы занятости.
26. Занятость населения.
27. Сущность безработицы и ее факторы.
28. Виды и формы безработицы.
29. Экономические и социальные последствия безработицы. Закон А. Оукена.
30. Безработица и инфляция. Кривая А. Филлипса.

### **Практическая часть**

## **Варианты 1-30.**

### ***Вариант 1***

**1. Исходные данные.** Население города составляет 800 тыс. человек; в качестве безработных зарегистрированы 13 тыс. В течение года с предприятий города высвобождено 44 тыс. человек, из которых 15 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 5 тыс. человек, ранее не работавших; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 2 тыс. человек.

**Постановка задачи.** Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

### **2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
- б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
- в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;

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

с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:  
экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );

безработные (Б);

экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );

не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

### ***Вариант 2***

**1. Исходные данные.** Население города составляет 600 тыс. человек; в качестве безработных зарегистрированы 10 тыс. В течение года с предприятий города высвобождено 40 тыс. человек, из которых 20 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 4 тыс. человек, ранее не работавших; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 3 тыс. человек.

**Постановка задачи.** Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

### **2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- б) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- в) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- г) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,

с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );  
безработные (Б);  
экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );  
не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

### **Вариант 3**

**1. Исходные данные.** Население города составляет 900 тыс. человек; в качестве безработных зарегистрированы 15 тыс. В течение года с предприятий города высвобождено 42 тыс. человек, из которых 13 тыс. трудоустроены на тех же предприятиях; на рынок труда вступают 6 тыс. человек, ранее не работавших; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 1 тыс. человек.

**Постановка задачи.** Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

#### **2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
  - б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
  - в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
  - г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:  
экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );  
безработные (Б);  
экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );  
не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

### **Вариант 4**

**1. Исходные данные.** Численность работников на предприятиях города на начало года составила 500 тыс. человек, плановая численность на конец года – 480 тыс. человек. В течение года с предприятий города было высвобождено 60 тыс. человек, из них 28 тыс. человек трудоустроены на тех же предприятиях.

**Постановка задачи.** Определить дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

#### **2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- б) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- в) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;



г) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,  
с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:  
экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );  
безработные (Б);  
экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );  
не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

### **Вариант 5**

**1. Исходные данные.** Численность работников на предприятиях города на начало года составила 600 тыс. человек, плановая численность на конец года – 580 тыс. человек. В течение года с предприятий города было высвобождено 70 тыс. человек, из них 38 тыс. человек трудоустроены на тех же предприятиях.

**Постановка задачи.** Определить дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

### **2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
  - б) работник, уволенный в связи с сокращением штатов и ищущий работу;
  - в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
  - г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
- с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как: безработные (Б);  
экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );  
экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ ); не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

### **Вариант 6**

**1. Исходные данные** представлены в таблице.

№	Показатели спроса и предложения рабочей силы	Значение показателей, тыс. человек
1	Количество незанятых на начало года	479
2	Количество незанятых, обратившихся в службу занятости в течение года	2278
3	Количество желающих сменить работу, обратившихся в службу занятости	82

4	Трудоустроено незанятых	670
5	Трудоустроено желающих сменить работу	11
6	Остаток вакансий	429

**Постановка задачи.** Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости.

**2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;
- б) служащий Вооруженных Сил;
- в) работник, получивший инвалидность на производстве;
- г) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как: безработные (Б); экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\text{Э}_a$ ); экономически неактивное население ( $\text{Э}_n$ ); не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

**Вариант 7**

**1. Исходные данные** представлены в таблице

№	Показатели спроса и предложения рабочей силы	Значение показателей, тыс. человек
1	Количество незанятых на начало года	579
2	Количество незанятых, обратившихся в службу занятости в течение года	3278
3	Количество желающих сменить работу, обратившихся в службу занятости	92
4	Трудоустроено незанятых	770
5	Трудоустроено желающих сменить работу	21
6	Остаток вакансий	529

**Постановка задачи.** Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости.

**2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штатов и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;

г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;

с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как: безработные (Б);

экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );

экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ ); не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

### **Вариант 8**

**1. Исходные данные** представлены в таблице.

№	Показатели спроса и предложения рабочей силы	Значение показателей, тыс. человек
1	Количество незанятых на начало года	379
2	Количество незанятых, обратившихся в службу занятости в течение года	1278
3	Количество желающих сменить работу, обратившихся в службу занятости	72
4	Трудоустроено незанятых	570
5	Трудоустроено желающих сменить работу	11
6	Остаток вакансий	329

**Постановка задачи.** Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости.

**2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

а) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;

б) служащий Вооруженных Сил;

в) работник, получивший инвалидность на производстве;

г) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как: безработные (Б);

экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );

экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ ); не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

### **Вариант 9**

**1. Исходные данные** представлены в таблице.

№	Показатели спроса и предложения рабочей силы	Значение показателей, тыс. человек
1	Количество незанятых на начало года	469
2	Количество незанятых, обратившихся в службу занятости в течение года	2178
3	Количество желающих сменить работу, обратившихся в службу занятости	81
4	Трудоустроено незанятых	660
5	Трудоустроено желающих сменить работу	10
6	Остаток вакансий	439

**Постановка задачи.** Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости.

**2. Определить:** 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.

### **Вариант 10**

**1. Исходные данные** представлены в таблице

№	Показатели спроса и предложения рабочей силы	Значение показателей, тыс. человек
1	Количество незанятых на начало года	679
2	Количество незанятых, обратившихся в службу занятости в течение года	4278
3	Количество желающих сменить работу, обратившихся в службу занятости	102
4	Трудоустроено незанятых	870
5	Трудоустроено желающих сменить работу	31
6	Остаток вакансий	629

**Постановка задачи.** Рассчитать текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости.

**2. Определить:** если человек болен и временно не работает

- 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.

### ***Вариант 11***

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 500 тыс. человек. Из них женщин, ухаживающих за малолетними детьми, - 5 тыс. человек; многодетных матерей – 0,5 тыс.; лиц, находящихся в состоянии перемены работы, - 5 тыс.; военнослужащих – 3 тыс.; лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства, - 1,5 тыс. человек.

**2. Определить:** 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.

### ***Вариант 12***

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 600 тыс. человек. Из них женщин, ухаживающих за малолетними детьми, - 6 тыс. человек; многодетных матерей – 0,6 тыс.; лиц, находящихся в состоянии перемены работы, - 6 тыс.; военнослужащих – 4 тыс.; лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства, - 2,5 тыс. человек.

**2. Определить:** какой из ответов теста верен, если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу:

- а) фрикционная форма безработицы;
- б) структурная форма безработицы;
- в) циклическая форма безработицы;
- г) институциональная форма безработицы.

д) все предыдущие ответы неверны.

### **Вариант 13**

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Определить перспективную численность трудоспособного населения города, нуждающегося в рабочих местах, при условии, что численность трудовых ресурсов составляет 400 тыс. человек. Из них женщин, ухаживающих за малолетними детьми, - 4 тыс. человек; многодетных матерей – 0,4 тыс.; лиц, находящихся в состоянии перемены работы, - 4 тыс.; военнослужащих – 2 тыс.; лиц, нуждающихся в обучении с отрывом от производства, - 0,5 тыс. человек.

**2. Определить:** 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.

### **Вариант 14**

**1. Исходные данные.** В 2023 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе:

- в трудоспособном возрасте – 81,3 млн. человек;
- работающие лица старших возрастов и подростков – 4,7 млн. человек.

Из них:

- занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 69,5. млн. человек;
- учащиеся – 5,6 млн. человек;
- военнослужащие – 2,4 млн. человек;
- незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 8,5 млн. человек;
- в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 3,3 млн. человек.

**Постановка задачи.**

Определите:

- уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве,
- занятость населения различными видами общественно полезной деятельности.

**2. Определить:** какой из ответов теста верен, если работник, уволившийся добровольно, пока еще не нашел работу?

- а) фрикционная форма безработицы;
- б) структурная форма безработицы;
- в) циклическая форма безработицы;
- г) институциональная форма безработицы.
- д) все предыдущие ответы неверны.

### ***Вариант 15***

**1. Исходные данные.** В 2023 г. трудовые ресурсы страны составляли 86 млн. человек, в том числе:

- в трудоспособном возрасте – 91,3 млн. человек;
- работающие лица старших возрастов и подростков – 5,7 млн. человек.

Из них:

- занятые в народном хозяйстве (без занятых в личном подсобном хозяйстве) составили 79,5. млн. человек;
- учащиеся – 6,6 млн. человек;
- военнослужащие – 3,4 млн. человек;
- незанятые трудоспособные граждане в трудоспособном возрасте – 9,5 млн. человек;
- в том числе вынуждено незанятые (ищущие работу) – 4,3 млн. человек.

#### **Постановка задачи.**

Определите:

- уровень занятости трудовых ресурсов в народном хозяйстве,
- занятость населения различными видами общественно полезной деятельности.

**2.** Согласно закону Оукена двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от потенциального составляет: а) 2%, б) 3%, в) 4%, г) 5%, д) значительно больше, чем 5%.

### ***Вариант 16***

**1. Исходные данные.** Численность занятых в составе экономически активного населения – 85 млн. человек; численность безработных – 15 млн.

человек. Месяц спустя из 85 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. человек из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы.

**Постановка задачи.**

- определите начальный уровень безработицы;
- определите численность занятых;
- определите количество безработных;
- уровень безработицы месяц спустя.

2. Согласно закону Оукена трехпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от потенциального составляет: а) 3%, б) 4%, в) 5%, г) 7,5%, д) значительно больше, чем 8%.

**Вариант 17**

1. **Исходные данные.** Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 750 млрд. дол., естественный уровень безработицы – 5%, фактический уровень безработицы – 9%.

**Постановка задачи.** Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

2. **Определить:** 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.

**Вариант 18**

1. **Исходные данные.** Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 850 млрд. дол., естественный уровень безработицы – 6%, фактический уровень безработицы – 10%.

**Постановка задачи.** Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

2. **Определить:** 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.

### **Вариант 19**

**1. Исходные данные.** Фактический ВВП (валовой национальный продукт) составляет 650 млрд. дол., естественный уровень безработицы – 4%, фактический уровень безработицы – 8%.

**Постановка задачи.** Какой объем продукции в стоимостном выражении недопроизведен в стране (коэффициент Оукена 2,5%)?

**2. Определить:** 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.

### **Вариант 20**

**1. Исходные данные.** В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Категория	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	84 889	95 453
Из них занятые	80 796	87 524

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 7 % экономически активного населения.

**Постановка задачи.** Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

**2.** Согласно закону Оукена четырехпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от потенциального составляет:  
а) 5%, б) 6%, в) 7%, г) 10%, д) значительно больше, чем 11%.

### **Вариант 21**

**1. Исходные данные.** В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Категория	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	94 889	105 453
Из них занятые	90 796	97 524

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 8 % экономически активного населения.

**Постановка задачи.** Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

**2.** Согласно закону Оукена двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от потенциального составляет: а) 2%, б) 3%, в) 4%, г) 5%, д) значительно больше, чем 5%.

### **Вариант 22**

**1. Исходные данные.** В таблице представлены данные о трудовых ресурсах и занятости в первом и пятом году рассматриваемого периода (в тыс. человек).

Категория	Первый год	Пятый год
Экономически активное население	74 889	85 453
Из них занятые	70 796	77 524

Естественный уровень безработицы составил в пятом году рассматриваемого периода 6% экономически активного населения.

**Постановка задачи.** Рассчитайте численность безработных и фактический уровень безработицы в первом и пятом году рассматриваемого периода.

**2.** Согласно закону Оукена двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от потенциального составляет: а) 2%, б) 3%, в) 4%, г) 5%, д) значительно больше, чем 5%.

### **Вариант 23**

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 10 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,1 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,8 млн. человек) 0,05 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,1 млн. человек были трудоустроены.

**2. Определить:** 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.

### ***Вариант 24***

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 30 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,3 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (1 млн. человек) 0,07 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,3 млн. человек были трудоустроены.

**2. Определить:** к фрикционной безработице относится:

- а) увольнение с работы в связи с уходом за детьми;
- б) увольнение в период кризиса перепроизводства;

### ***Вариант 25***

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Рассчитайте официальный уровень безработицы на конец года, если из 20 млн. человек, имевших работу на начало года, за год были уволены и встали на учет на бирже труда 0,2 млн. человек, из числа официально зарегистрированных на начало года безработных (0,9 млн. человек) 0,06 млн. человек прекратили поиски работы, а 0,2 млн. человек были трудоустроены.

**2. Определить:** к фрикционной безработице относится:

- а) увольнение в связи с началом учебы;

б) увольнение шахтеров в связи с развитием использования альтернативных источников энергии.

### **Вариант 26**

**1. Исходные данные.** Численность занятых – 90 млн. человек, численность безработных – 10 млн. человек. Месяц спустя из 90 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,5 млн. человек; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

**Постановка задачи.** Определите:

- численность занятых;
- количество безработных;
- фактический уровень безработицы.

**2. Определить:** если человек болен и временно не работает

- 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.

### **Вариант 27**

**1. Исходные данные.** Численность занятых – 80 млн. человек, численность безработных – 9 млн. человек. Месяц спустя из 80 млн. человек, имевших работу, были уволены и ищут работу 0,4 млн. человек; 1 млн. из числа безработных прекратили поиски работы.

**Постановка задачи.** Определите:

- численность занятых;
- количество безработных;
- фактический уровень безработицы.

**2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу;
  - б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня;
  - в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать;
  - г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски;
- с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:

экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );  
безработные (Б);  
экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );  
не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

### ***Вариант 28***

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы – 3,5%.

**2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения;
- б) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения;
- в) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей;
- г) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,

с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как:  
экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ );  
безработные (Б);  
экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ );  
не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

### ***Вариант 29***

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы – 3,5%.

**2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штатов и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;
- г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;

с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как: безработные (Б);

экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ ); экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ ); не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

### ***Вариант 30***

**1. Исходные данные и постановка задачи.** Определите численность безработных, зарегистрированных в текущем году в районной службе занятости, если численность экономически активного населения района составляет 1 млн. человек, официальный уровень безработицы – 3,5%.

**2. Определите статус лиц, перечисленных ниже:**

а) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;

б) служащий Вооруженных Сил;

в) работник, получивший инвалидность на производстве;

г) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как: безработные (Б);

экономически активное население в составе трудовых ресурсов ( $\mathcal{E}_a$ ); экономически неактивное население ( $\mathcal{E}_n$ ); не входящие в состав трудовых ресурсов (Н).

## ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

### Список основной и дополнительной литературы

#### *Основная литература*

1. Глухова, И.В. Экономика труда: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальности "Экономика и управление" / И. В. Глухова. – Минск: РИВШ, 2023. – 386 с. Гриф есть (10 экз.)
2. Головачев, А.С. Экономика организации (предприятия): учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям "Экономика и управление на предприятии", "Экономика", "Экономическая теория" / А. С. Головачев, Л. А. Лобан. – Минск: РИВШ, 2022. – 387 с. Гриф есть (50 экз.)
3. Экономическая теория: учебник для студентов учреждений высшего образования по экономическим специальностям / [А. В. Бондарь и др.]; под редакцией А. В. Бондаря, В. А. Воробьева, А. М. Филипцова. – Минск: БГЭУ, 2022. – 493, [1] с. (1 экз.) Гриф есть
4. Рак, А. В. Макроэкономика: пособие для студентов направления специальности 1-27 01 01-17 "Экономика и организация производства (строительство)" / А. В. Рак; Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Экономика, организация строительства и управление недвижимостью". – Минск: БНТУ, 2022. – 65 с. – Режим доступа: <https://rep.bntu.by/handle/data/112372>. Гриф есть (8 экз.)
5. Головенчик, Г.Г. Цифровая экономика: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям "Мировая экономика", "Бизнес-администрирование", "Экономика электронного бизнеса" / Г. Г. Головенчик. – Минск: Вышэйшая школа, 2022. – 311 с. Гриф есть (10 экз.)
6. Томашевский, К.Л. Трудовое право: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по юридическим специальностям / К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. – 3-е изд., испр. и доп. – Минск: Амалфея, 2021. – 495 с. Гриф есть (4 экз.), 2020 (2 экз.), 2023 (9 экз.)
7. Макроэкономика: учебник для студентов учреждений высшего образования по экономическим специальностям / [А. В. Бондарь и др.]; под редакцией А. В. Бондаря, В. А. Воробьева, А. М. Филипцова. – Минск: БГЭУ, 2020. – 365 с. Гриф есть (1 экз.)
8. Микроэкономика: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по направлению образования "Экономика" и по специальностям "Маркетинг", "Логистика" / [В. А. Воробьев и др.]; под редакцией В. А. Воробьева, А. М. Филипцова. – Минск: БГЭУ, 2020. – 233, [1] с. (5 экз.) Гриф есть
9. Ивашутин, А. Л. Микроэкономика и макроэкономика: учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-27 01 01 "Экономика и

организация производства (машиностроение)" / А. Л. Ивашутин, А. А. Коган, Л. М. Короткевич; Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Машиностроительный факультет, Кафедра "Инженерная экономика". – Минск: БНТУ, 2020. – 115 с. – Режим доступа: <https://rep.bntu.by/handle/data/81193> гриф есть (7 экз.)

10. Грицай, А.В. Экономика организации (предприятия): учебно-методическое пособие для специальности 1-28 01 02 "Электронный маркетинг" / А. В. Грицай; Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники", Инженерно-экономический факультет, Кафедра экономики. – Минск: БГУИР, 2020. – 148 с. Гриф есть (1 экз.)

11. Кузнецова, Т.В. Управление затратами: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям "Логистика", "Маркетинг" / Т. В. Кузнецова, А. А. Цыганков. – Минск: БГЭУ, 2020. – 218 с. Гриф есть (1 экз.)

12. Коврей, В.А. Микроэкономика: структурно-логические схемы: пособие для студентов учреждений высшего образования, осваивающих специальность 1-й ступени высшего образования по специальности 1-26 01 03 "Государственное управление и экономика" / В. А. Коврей, О. Э. Шаркова; Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – 2-е изд., стер. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2020. – 200 с. Гриф есть (1 экз.)

#### *Дополнительная литература*

1. Управление персоналом: продвинутый курс: учебник для обучающихся по программам бакалавриата и магистратуры по направлениям подготовки 38.03.01 и 38.04.01 "Экономика", 38.03.02 и 38.04.02 "Менеджмент", 38.03.03 и 38.04.03 "Управление персоналом", 38.03.04 и 38.04.04 "Государственное и муниципальное управление, 38.03.05 "Бизнес-информатика" 39.04.08 "Финансы и кредит" / [Е. П. Костенко и др.]; под редакцией: Е. П. Костенко и Л. С. Скачковой. – Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2023. – 509 с. Гриф есть (3 экз.)

2. Производственный менеджмент: [учебник для бакалавриата по направлению 60411200 - "Менеджмент" (по отраслям)] / В. Ф. Володько [и др.]; Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет; Министерство высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан, Каршинский инженерно-экономический институт. – Карши: Intellect, 2023. – 544 с. Грифа нет (2 экз.)

3. Ковалев, А.И. Экономика предприятия: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 08200.62 "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр") / А. Ковалев. – 3-е изд., дополненное и переработанное. – Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2023. – 461 с. Гриф есть (3 экз.)



4. Организация труда [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-26 02 02 Менеджмент (по направлениям), дневной и заочной формы обучения / Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Менеджмент"; [составитель Г. Д. Веренич]. – Электрон. дан. – Минск: БНТУ, 2023. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа : <https://rep.bntu.by/handle/data/137689>. Грифа нет
5. Маковская, Н.В. Современные особенности функционирования рынка труда в Беларуси: монография / Н. В. Маковская; Министерство образования Республики Беларусь, Учреждение образования "Могилевский государственный университет им. А. А. Кулешова". – Могилев: МГУ им. А.А. Кулешова, 2020. – 260 с. Грифа нет (2 экз.)
6. Володько, В. Ф. Стимулирование труда и мотивация персонала / В. Ф. Володько, О. М. Володько. – Минск: Право и экономика, 2020. – 174 с. Грифа нет (1 экз.)
7. Организация труда и заработной платы [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-26 02 02 "Менеджмент" (по направлениям), дневной и заочной формы обучения / Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Менеджмент"; [сост. Г. Д. Веренич]. – Электрон. дан. – Минск: БНТУ, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-RW). – Режим доступа : <https://rep.bntu.by/handle/data/87217>. Грифа нет
8. Гузенко, О.И. Экономика труда: учебное пособие / О. И. Гузенко, О. Е. Иванова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Донской государственный технический университет". – Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2018. – 187 с. Грифа нет (1 экз.)
9. Макроэкономика: учебник для высших учебных заведений / В.В. Амосова [и др.]; под ред. Д.Ю. Миропольского, Т.Г. Бродской. – СПб. [и др.]: Питер: Питер, 2018. – 363 с. Гриф есть (3 экз.)
10. Кластерный подход в формировании академической мобильности студенческой молодежи в Республике Беларусь / Ф.И. Храмцова [и др.] ; Российский государственный социальный университет, Филиал в г. Минске Республики Беларусь. – Минск: Бестпринт, 2017. – 172 с. Грифа нет (1 экз.)
11. Лемешевский, И.М. Микроэкономика: основы микроанализа и белорусская практика: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования 1-й степени получения высшего образования / И. М. Лемешевский. – 6-е изд., перераб. – Минск: Мисанта, 2017. – 399 с. Гриф есть (4 экз.)
12. Володько, О.В. Экономика организации: учебное пособие для студентов учреждений высшего образования по специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтерский учет, анализ и аудит", "Маркетинг" / О.В. Володько, Р.Н. Грабар, Т.В. Зглюй; под ред. О.В. Володько. – 3-е изд., испр. и доп. – Минск: Вышэйшая школа, 2017. – 396 с. Гриф есть (11 экз.)

13. Дубовик, А. К. Рынок труда: учебно-методическое пособие для студентов специальности 1-26 02 02 "Менеджмент", направления специальности 1-26 02 02-02 "Менеджмент (социально-административный)" / А. К. Дубовик; Белорусский национальный технический университет (Минск). Кафедра "Политология, социология и социальное управление". – Минск: БНТУ, 2017. – 109 с. – Режим доступа: <http://rep.bntu.by/handle/data/35212>. Гриф есть (23 экз.)
14. Патласов, О.Ю. Маркетинг персонала: учебник [для вузов по направлению "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр")] / О.Ю. Патласов. – Москва: Дашков и К, 2016. – 383 с. Гриф есть (1 экз.)
15. Трудовое право: учебник для студентов учреждений высшего образования по специальностям "Правоведение", "Экономическое право" / Е.И. Астапов [и др.]; под ред. В.И. Семенкова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2016. – 711 с. Гриф есть (7 экз.)
16. Маркетинг персонала: монография / Ю.Г. Одегов [и др.]; Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова. – Ижевск: Издательство ИжГТУ, 2015. – 346 с. Грифа нет (14 экз.)
17. Кожар, Н. В. Образовательные услуги в рыночной экономике / Н. В. Кожар; под научным руководством и редакцией В. Ф. Медведева; Национальная академия наук Беларуси, Институт экономики. – Минск: Право и экономика, 2012. – 197 с. Грифа нет (1 экз.)
18. Мясникович, М.В. Государственное регулирование социальной сферы: [учебное пособие для вузов по экономическим и управленческим специальностям] / М.В. Мясникович, Н.Б. Антонова, О.Б. Хорошко; Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2011. – 230 с. Гриф есть (1 экз.)
19. Зинченко, Г.П. Социальное партнерство: учебник для студентов вузов / Г.П. Зинченко, И.И. Рогов. – Москва: Академцентр: Дашков и К, 2010. – 221 с. Грифа нет (1 экз.)
20. Ивашутин, А. Л. Электронный учебно-методический комплекс по учебной дисциплине "Микроэкономика" для специальности 1-26 02 03 "Маркетинг" [Электронный ресурс] / А. Л. Ивашутин, Т. А. Проц, А. А. Коган; Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Маркетинг". – Электрон. дан. – Минск: БНТУ, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа : <https://rep.bntu.by/handle/data/77960>
21. Электронный учебно-методический комплекс по учебной дисциплине "Экономическая теория" для студентов специальностей 25 "Экономика" [Электронный ресурс] / Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Экономика и право"; [сост.: С. Ю. Солодовников и др.]; [под общ. ред. С. Ю. Солодовникова]. – Электрон. дан. – Минск: БНТУ, 2020. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). – Режим доступа: <https://rep.bntu.by/handle/data/70339/>.

22. Электронный учебно-методический комплекс по учебной дисциплине "Макроэкономика" [Электронный ресурс]: для специальностей 1-25 01 07 "Экономика и управление на предприятии" и 1-26 02 02 "Менеджмент" (по направлениям) / Белорусский национальный технический университет, Факультет Международный институт дистанционного образования, Кафедра "Информационные технологии в управлении"; составитель: И. А. Соболенко. – Электрон. дан. – Минск: БНТУ, 2022. – 1 электрон. опт. диск (CD-RW). – Режим доступа: <https://rep.bntu.by/handle/data/136424>.

### **Периодические издания**

Журналы: «Человек и труд», «Служба занятости», «Труд за рубежом», «Общество и экономика», «Социологические исследования», «Общество и экономика», «Экономист», «Беларуская думка», «Белорусский экономический журнал», «Социология», «Труд и заработная плата», «Труд. Профсоюзы. Общество», «Экономический бюллетень Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь».

Газеты: «Труд», «Беларускі час», «Белорусская национальная экономическая газета», «Белорусы и рынок», «Рэспубліка», «Советская Белоруссия».

### **Официальные сайты**

1. <http://www.mintrud.gov.by/ru/activity>
2. <http://instlabbel.org/nauch/otdel328/>
3. <http://belstat.gov.by/>

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Международный институт дистанционного образования

Кафедра «Информационные технологии в управлении»

Контрольная работа  
по дисциплине: «Рынок труда»

Вариант №\_\_

Выполнил: студент группы ФИО

Проверил: должность преподавателя ФИО

Минск 20\_\_

## Глоссарий<sup>17</sup>

### А

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

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

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

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

### Б

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

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

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

### В

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

---

<sup>17</sup> Рынок труда: методические указания к семинарским занятиям и выполнению курсовой работы для студентов специальности 1-26 02 02 "Менеджмент" специализации 1-26 02 02 12 "Управление персоналом" / Белорусский национальный технический университет, Кафедра "Политология, социология и социальное управление" ; сост. А. К. Дубовик, С. В. Потапенко . – Минск : БНТУ, 2012. – 102 с.

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

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

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

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

## Г

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

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

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

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

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

**Государственное регулирование рынка труда** – регулирование органами государственного управления функционирования рынка труда.

Реализуется посредством осуществления политики занятости, подготовки и переподготовки кадров, социальной защиты лиц, временно потерявших работу, социально-экономической и научно-технической политики с целью перспективного развития производства.

## Д

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

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

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

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

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

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

## Е

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

**Естественный уровень безработицы (natural rate of unemployment)** – уровень, при котором существует наиболее эффективное и рациональное использование рабочей силы. Может быть рассчитан как сумма уровней фрикционной и структурной безработицы. Современное название этого

показателя – не ускоряющий инфляцию уровень безработицы – NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment).

### 3

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

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

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

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

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

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

**Заработная плата как форма цены рабочей силы** – основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда и зависящая от конечных результатов работы предприятия (организации). Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации



права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства.

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

## И

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

**Индекс развития человеческого потенциала (human development index)** – комплексный показатель, который характеризует уровень общественного развития, достигнутый той или иной страной.

**Индекс Робин Гуда (Robin Hood index)**, также известный как индекс Гувера (Hoover index), – показатель неравенства по доходам, имеющий связь с кривой Лоренца. Он равен той доле дохода общества, которую необходимо перераспределить для достижения равенства. Графически он представлен самым длинным вертикальным отрезком, соединяющим фактическую кривую Лоренца с линией равенства (биссектрисой I координатной четверти).

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

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

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

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

**Инфраструктура рынка труда (labour market infrastructure)** – нормативно-правовая среда, обеспечивающая наиболее эффективное функционирование рынка труда; совокупность институтов содействия занятости, профориентации, профессиональной подготовке и переподготовке кадров.

**Инфраструктура рынка труда** включает: государственные учреждения – центры занятости; негосударственные структуры содействия занятости; кадровые службы управления персоналом предприятий и фирм; общественные организации и фонды. Основным элементом инфраструктуры рынка труда выступает государственная служба занятости.

## К

**Качество жизни населения (quality of life)** – комплексное понятие, отражающее степень удовлетворения материальных и духовных потребностей человека, оцениваемое по уровню удовлетворенности индивидом своей жизнью по его собственной субъективной самооценке, а так же измеряемое компетентными специалистами по набору объективных показателей. Включает в себя всю совокупность количественных и качественных характеристик благосостояния населения.

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

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

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

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

**Конкурентоспособность работника (competitiveness of worker)** – социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные

способности человека к труду. Представляет собой три уровня способностей: 1) совокупность качеств, характеризующих способности к труду; 2) владение навыками поиска и нахождения подходящей работы, умение убедить работодателя в своих преимуществах перед другими кандидатами; 3) соответствие качества рабочей силы требованиям рабочего места, способность удовлетворить конкретную потребность покупателя рабочей силы.

**Конкурентоспособность субъекта трудовых отношений на рынке труда** определяется способностью выдерживать конкуренцию со стороны реальных или потенциальных претендентов на рабочее место или претендовать самому на другое, более престижное.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Л

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

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

## М

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

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

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

**Международное бюро труда** – находится в Женеве (см. также декларации, конвенции, рекомендации МОТ). Международное бюро труда – секретариат МОТ, ее штатный аппарат, который проводит в жизнь все решения Международной конференции труда и административного совета. Комплектуется высококвалифицированными специалистами из многих стран. Находится в Женеве.

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

**Международный трудовой кодекс (International Labour Code)** – свод основных международных трудовых норм, базирующихся на конвенциях и рекомендациях

**Международной организации труда.** Первоначальный проект был опубликован в 1951 г., но не получил дальнейшей разработки. В настоящее время МОТ намеревается провести работу по его созданию и иметь в третьем тысячелетии международный кодекс, регулирующий основные нормы труда.

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

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

**Минимальная заработная плата** – официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты. Модель рынка труда – набор устойчивых институциональных и функциональных характеристик, присущих тому или иному рынку труда и выделяющих его среди рынков труда других стран.

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

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

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

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

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

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

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

## Н

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

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

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

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

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

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

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

## О

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

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

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

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

## П

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## Р

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

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

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

**Разделение труда (division of labour)** – процесс, посредством которого происходит разделение труда на его различные виды (физический и умственный, промышленный и сельскохозяйственный, исполнительский и управленческий и др.), и одновременно – деление общества на социальные

группы, занятые названными видами труда и взаимодействующие друг с другом в зависимости от социального статуса и престижа труда.

**Рациональная занятость** – оптимальное сочетание полной и эффективной занятости.

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

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

**Рекрутер** – человек, занимающийся наймом персонала.

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

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

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

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

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

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

## С

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

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

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

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

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

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

**Степень развитости рынка труда** – критерий, характеризующий уровень развития рыночных отношений. В зависимости от степени развитости рынка труда различают: частичный, регулируемый, нерегулируемый и организованный рынки труда.

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

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

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

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

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

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

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

**Социальная технология (social technology)** – 1) способ осуществления социальной деятельности на основе ее рационального и оптимального расчленения на процедуры, операции с их последующей координацией и синхронизацией; 2) алгоритм, процедура осуществления действий в различных областях социальной практики: управлении, образовании, исследовательской работе, художественном творчестве. Инновационные социальные технологии играют важную роль в управлении рынком труда.

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

защита населения; социальное обеспечение; социальное страхование; социальное партнерство; повышение качества и уровня жизни населения.

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

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

**Социальное партнерство (social partnership)** – цивилизованная форма регулирования социально-трудовых отношений, способ согласования интересов наемных работников и нанимателей при посредничестве государства в целях обеспечения социального мира. В более широком значении – это сотрудничество различных социальных групп и слоев для достижения общих целей.

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

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

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

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

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

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

**Стимулирование труда (stimulation of labour)** – комплекс экономических и социальных мер (рычагов), способных направлять трудовую деятельность людей к желаемой цели. Стоимость рабочей силы – объективно складывающиеся в экономических отношениях расходы на воспроизводство работника и его семьи.

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

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

## Т

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

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

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

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

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

**Технология (technology)** – совокупность методов воздействия орудиями труда на физические, химические и другие свойства предмета труда. Термин впервые ввел в 1772 г. профессор Геттингенского университета И. Бекманн (1739–1811) для обозначения ремесленного искусства, включающего

в себя профессиональные навыки и эмпирические представления об орудиях труда и трудовых операциях.

**Технологический процесс** определяется господствующим технологическим способом производства – исторически определенным способом соединения человека и технических средств труда в системе производительных сил. В ходе НТР происходят значительные изменения, связанные с разработкой и внедрением новых технологий: биотехнических, безотходных, энергосберегающих и т. д.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Трудодефицитная конъюнктура рынка труда** – ситуация, когда рынок труда испытывает недостаток в предложении труда по сравнению со спросом на рабочую силу. Трудоёмкость – величина затрат труда на единицу произведенной продукции.

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

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

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

**Трудоспособность общая (general work capacity)** – наличие у человека физиологических, психических, возрастных данных, определяющих



способность к труду и не обуславливающих необходимость специальной подготовки.

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

**Удовлетворенность трудом (labour satisfaction)** – соответствие между тем, что работники ждут от труда, и их фактическим опытом. Наиболее распространенная интерпретация удовлетворенности трудом – это толкование ее как психического состояния работника, отражающего его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию. Управление трудовыми ресурсами – целенаправленные действия, оказывающие влияние на подбор, расстановку, обучение, движение и оценку деятельности кадров предприятия (организации, фирмы), региона.

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

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

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

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

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

## Ф

**Фонд социальной защиты населения** – организация, осуществляющая управление финансами социального страхования. Образован в Республике Беларусь 1 июля 1993 г. на базе Пенсионного фонда и Фонда социального

страхования. Фонд социальной защиты является самостоятельной финансово-кредитной организацией.

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

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

## Х

**Характер труда (character of labour)** – способ соединения работников со средствами труда, обусловленный господствующими в обществе отношениями собственности. Отражает положение работников в процессе труда, определяется степенью развитости социальноэкономических отношений данного общества.

## Ц

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

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

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

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

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

## Э

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

**Эластичность спроса на труд (от лат. elasticus – упругий, гибкий)** – способность спроса растягиваться как пружина и возвращаться в прежнее состояние. Эластичность спроса на труд можно определить как меру изменения занятости, вызванную увеличением заработной платы на 1 %. Эластичность предложения труда – показатель, отражающий, как изменяется предложение труда в зависимости от изменения зарплаты (равна проценту изменения предложения труда, деленному на процент изменения зарплаты).

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

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

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

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

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

**Эффективный спрос** – главный фактор, определяющий занятость. Дж. Кейнс считал, что объем затрат труда, на который предприниматели предъявляют спрос, зависит от ожидаемых расходов общества на потребление и новые инвестиции, что и составляет эффективный спрос.