



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Белорусский национальный
технический университет**

Кафедра «Информационные технологии в управлении»

РЫНОК ТРУДА

Методические указания

**Минск
БНТУ
2013**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
Белорусский национальный технический университет

Кафедра «Информационные технологии в управлении»

РЫНОК ТРУДА

Методические указания
к выполнению курсовой работы по дисциплине «Рынок труда»
для студентов направления специальности
1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)»
специализации 1-26 02 02-02 02 «Управление персоналом»

Минск
БНТУ
2013

УДК 331.5:378.147.091.313(075.8)

ББК 65.240я7

P95

С о с т а в и т е л и :

М. А. Седнина, И. Н. Кандричина

Р е ц е н з е н т ы :

Н. В. Зайцева, канд. ист. наук, доцент;

Л. И. Дроздович, канд. экон. наук, доцент

Методические указания к выполнению курсовой работы по дисциплине «Рынок труда» содержат учебно-тематический план дисциплины, общие требования к курсовой работе, описание структуры и содержания основных разделов курсовой работы, правила выполнения и требования к ее оформлению, темы курсовой работы, а также примеры и образцы оформления титульного листа и списка литературы курсовой работы.

Методические указания предназначены для студентов Международного института дистанционного образования БНТУ.

Содержание

Введение	4
Учебно-тематический план дисциплины	6
Общие требования к курсовой работе	7
Структура и содержание основных разделов курсовой работы	8
Требования к оформлению курсовой работы	9
Оценка качества выполнения курсовой работы	12
Подведение итогов и организация защиты курсовой работы	12
Темы курсовых работ	13
Глоссарий.....	16
Список литературы.....	61
ПРИЛОЖЕНИЯ	66

Введение

Глобальный характер современных экономических процессов, проявляющийся в формировании транснационального рынка, порождает необходимость постоянного развития и совершенствования социально-экономических, организационно-производственных, товарно-денежных и социально-трудовых отношений в обществе. Любой сегмент рынка, организация или предприятие, становясь объектом товарно-денежных отношений, обладающим экономической самостоятельностью и полностью отвечающим за результаты своей хозяйственной деятельности, должен сформировать у себя систему управления, которая обеспечивала бы ему высокую эффективность работы, конкурентоспособность и устойчивость положения на рынке. Одним из наиболее важных моментов менеджмента организации, работающей в рыночной среде, является выбор концепции управления персоналом. От функционирующих в рамках организации субъектов социально-трудовых отношений, от их деятельности зависят результаты развития научно-технического прогресса в Республике Беларусь. Рынок труда здесь играет решающую роль, выступая в качестве динамической системы социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

Роль «Рынка труда» как научной дисциплины заключается в раскрытии социально-экономических и социально-трудовых процессов и явлений, разработке социально-трудовых концепций и проектов, адекватных социальной действительности, а также в выработке практических рекомендаций по механизмам оптимального найма и обмена рабочей силы на жизненные средства и повышению эффективности деятельности человека и социальной группы в рамках товарно-денежных социально-трудовых отношений. Профессиональная подготовка специалистов по специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)» специализации 1-26 02 02-02 02 «Управление персоналом» требует овладения категориальным аппара-

том, методологией, методикой, техникой и технологией исследования социально-трудовых отношений, а также использования полученных знаний в практической деятельности.

Курсовая работа по дисциплине «Рынок труда» предусмотрена учебным планом и является одним из основных видов индивидуальной самостоятельной работы студентов под руководством преподавателя, выполняется в течение учебного семестра, содержит элементы теоретических исследований проблем и направлена на закрепление основ знаний по данной дисциплине.

Цель курсовой работы – проверка, углубление и закрепление приобретенных студентами знаний, умений и навыков при изучении дисциплины «Рынок труда».

Основными **задачами курсовой работы** являются:

- систематизация знаний по основным разделам дисциплины;
- поиск и анализ необходимой информации, оценка ее значимости;
- использование знаний, приобретенных в процессе изучения специальных дисциплин;
- приобретение навыков самостоятельного и всестороннего анализа социально-управленческой ситуации в определенных условиях социально-экономической действительности;
- оценка перспективы развития современных социально-экономических процессов, влияющих на ситуацию на рынке труда;
- поиск и аргументация оптимальных организационно-управленческих решений социально-экономических проблем, связанных с функционированием рынка труда;
- формирование навыков научно-исследовательской работы.

Методические указания к выполнению курсовой работы «Рынок труда» содержат учебно-тематический план дисциплины, рекомендации по подготовке курсовой работы, требования к оформлению и порядок защиты, перечень примерных тем, глоссарий и список рекомендуемой литературы, которые разработаны в соответствии с единой системой стандартиза-

ции БНТУ «Курсовое проектирование. Общие требования и правила оформления»: СТП БНТУ 3.01–2003.

Учебно-тематический план дисциплины

Наименование темы	Всего учебных часов	В том числе	
		лекции	семинарские занятия
Тема 1. Введение. Предметная область и задачи курса «Рынок труда»	1	1	0
Тема 2. Социально-экономическая сущность и социальные проблемы труда	1	1	0
Тема 3. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как основа рынка труда	1	1	0
Тема 4. Сущность, структура и механизм функционирования рынка	1	1	0
Тема 5. Виды, сегменты и гибкость рынка труда	1	1	0
Тема 6. Спрос и предложение рабочей силы. Конъюнктура рынка труда	1	0	1
Тема 7. Цена труда: основные понятия и элементы	1	0	1
Тема 8. Конкуренция и мобильность рабочей силы на рынке труда	1	0	1
Тема 9. Занятость как основополагающая характеристика рынка труда	1	1	0
Тема 10. Безработица как элемент рынка труда	1	1	0
Тема 11. Государственное регулирование рынка труда	1	1	0
Тема 12. Социальные механизмы и технологии регулирования рынка труда	1	0	1

Тема 13. Негосударственные структуры содействия занятости населения и службы управления персоналом организаций	1	0	1
Тема 14. Сущность и структура социальной защиты в условиях рынка труда	1	0	1
Тема 15. Социальное партнерство как институт регулирования рынка труда	1	0	1
Тема 16. Проблемы взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда молодежи	1	0	1
Итого	16	8	8

План изучения дисциплины. Дисциплина «Рынок труда» преподается в 6–7-м семестрах обучения студентов направления специальности 1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)». Всего 16 часов аудиторных занятий, в том числе лекции – 8 часов, семинарские занятия – 8 часов. Форма итогового контроля – зачет в 6-м семестре, экзамен в 7-м семестре по окончании изучения курса. Написание курсовой работы предусмотрено в 7-м семестре.

Общие требования к курсовой работе

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

При выполнении курсовой работы студент должен приобрести и закрепить навыки:

- обоснования выводов и предложений по совершенствованию технологий социального управления;

- системно подходить к рассмотрению управленческих проблем, грамотно их анализировать и предлагать варианты решения;
- работать с научной и учебной литературой, находить и обобщать информацию, полученную из различных источников.

Теоретико-методологической основой для выполнения курсовой работы является рекомендуемая литература, в том числе специальная литература отечественных и зарубежных авторов, статьи, материалы научных конференций, материалы, опубликованные в периодической печати, статистические сборники, законодательные акты.

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

Структура и содержание основных разделов курсовой работы

Предлагаемая тематика курсовых работ по дисциплине «Рынок труда» охватывает широкий круг вопросов, поэтому структура каждой работы может согласовываться с руководителем, исходя из научных интересов студента, степени проработанности данной темы в литературе, наличия и доступности информации.

Курсовая работа должна включать следующие составные части:

- титульный лист;
- задание на курсовую работу;
- содержание;
- введение;
- теоретико-методологическую часть;
- проектно-практическую часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения (таблицы, графики, схемы).

Во **введении** должны быть обоснованы актуальность, научное и практическое значение выбранной темы, ставятся цели и задачи, которые предстоит решить в курсовой работе.

В теоретико-методологической части необходимо определить сущность исследуемого вопроса и проблемы, проанализировать проблемную ситуацию. Определить состав и краткое содержание принципов и методов изучения и анализа исследуемой проблемы. Дать характеристику степени проработанности темы в литературных источниках (монографиях, журнальных и газетных статьях, материалах конференций и т. п.), что должно быть отражено в достаточно полном списке литературы, приведенном в конце курсовой работы. В данном разделе необходимо систематизировать имеющиеся теоретические идеи и концепции исследуемой проблемы, показать практическую значимость, отечественный и зарубежный опыт решения рассматриваемой проблемы.

В проектно-практической части на основе проведенного анализа должны быть разработаны и обоснованы конкретные предложения и выводы, выносимые на защиту, оценка их социальной и практической значимости.

В заключении формулируются выводы, характеризующие степень решения задач, которые ставились при выполнении курсовой работы.

В приложении приводятся таблицы, схемы, графики и другие вспомогательные материалы.

Список использованных источников включает перечень источников информации (в алфавитном порядке), которые использовались при написании курсовой работы. Подбирая литературу (монографии, журнальные статьи и пр.), необходимо учитывать время ее издания, которое не должно превышать пяти лет к моменту написания курсовой работы.

Требования к оформлению курсовой работы

Курсовая работа печатается на ПК (шрифт: 14 пт; Times New Roman; черный цвет; полуторный межстрочный интервал). Абзацы в тексте начинаются отступом 15–17 мм, одинаковым по всему тексту. Текст работы следует располагать, соблюдая следующие размеры полей: левое – 30 мм, правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Объем работы должен составлять 20–30 страниц печатного текста.

Страницы, разделы, подразделы, пункты, рисунки, таблицы, формулы, приложения нумеруются арабскими цифрами без знака «№». Номер страницы проставляется в правом верхнем углу страницы. Первой страницей курсовой работы является титульный лист. Номера страниц на титульном листе и задании не ставятся, но включаются в общую нумерацию страниц. Нумерация сквозная по всему тексту. Иллюстрации, таблицы, расположенные на отдельных листах, включаются в общую нумерацию страниц.

Курсовая работа брошюруется в следующей последовательности:

1. Титульный лист – оформляется по установленному образцу (приложение 1).
2. Задание на выполнение курсовой работы – стандартного образца (приложение 2).
3. Содержание.
4. Текстовая часть работы, включающая таблицы, схемы, графики.
5. Список использованных источников.
6. Приложения.

В содержании указываются заголовки всех разделов и параграфов работы, включая приложения и список использованных источников с указанием страниц, на которых они помещены.

Все заголовки пишутся без точки в конце. Заголовки титульного листа и структурных частей курсовой работы («Содержа-

ние», «Введение», «Заключение», «Список использованных источников», «Приложения») следует располагать по центру без абзацного отступа и печатать прописными (заглавными) буквами. Заголовки разделов пишутся прописными буквами с выравниванием по левому краю, первая и остальные строки (если таковые имеются) набираются с абзацного отступа. Слово «раздел» не пишется. Заголовки подразделов и пунктов печатаются строчными буквами (первая – прописная) с абзацным отступом.

Расстояние между заголовками и текстом – 3–4 межстрочных интервала (межстрочный интервал равен 4,25 мм), расстояние между заголовками раздела и подраздела – 2 межстрочных интервала.

Разделы нумеруют по порядку в пределах всего текста. Подразделы и подпункты нумеруют в пределах каждого раздела, например: «1.1», «1.1.1» и т. д.

Заголовки таблиц располагают над таблицей слева без абзацного отступа со словом «Таблица», номером (нумерация сквозная, арабскими цифрами) и названием (Таблица 1 – *Название*). Подрисуночные подписи набирают под иллюстрацией слева без абзацного отступа со словом «Рисунок», номером и названием (Рисунок 1 – *Название*). На таблицы и иллюстрации необходимо делать ссылки в тексте курсовой работы (например: из таблицы 2 видно, что...; на рисунке 1 показано...). В тексте не должны применяться сокращения слов, за исключением общепринятых.

Имеющиеся в работе цитаты и фактический материал должны иметь ссылки на источники, которые помещаются в тексте в квадратных скобках. В скобках указывают номер источника, соответствующий списку литературы, и, через запятую, страницы этого источника. Например, [2, 68], где 2 – номер источника в списке литературы, 68 – номер страницы.

В список использованных источников включаются только источники, использованные при выполнении курсовой работы. Список составляется в соответствии с установленными библиографическими нормами (приложение 3).

Материал, дополняющий текст дипломной работы, допускается помещать в приложениях.

Заголовки приложений должны иметь следующую структуру: слово «Приложение», буквенное обозначение (разрешается использовать заглавные буквы русского (белорусского) алфавита, начиная с А, за исключением букв Ё, З, И, О, Ч, Ь, Ы, Ъ или латинского алфавита за исключением букв I и O, и название (например: ПРИЛОЖЕНИЕ А. Название). На все приложения должны быть даны ссылки (например: «... в приложении А»). Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте. Все приложения должны быть указаны в содержании в полном соответствии своим заголовкам (с обозначениями и наименованиями).

Оценка качества выполнения курсовой работы

Курсовая работа оценивается по следующим критериям:

– **структура и содержание работы** – логичность расположения материала, соответствие установленным требованиям, полнота раскрытия темы;

– **прилежание** – соблюдение сроков выполнения, сдачи и защиты работы;

– **оформление** – аккуратность и правильность оформления, умение использовать цитаты, делать сноски, размещать текст, список литературы, заголовки и т. д.;

– **структура работы** – логичность расположения материала, соответствие установленным требованиям;

– **наглядность** – наличие и качество исполнения таблиц, графиков, диаграмм, схем и т. п.;

– **объем** – соответствие установленным требованиям к объему работы;

– **использованная литература** – значительность и авторитетность источников;

– **качество защиты работы** – самостоятельность суждений, знание проблемы, свободная речь, кругозор автора.

Подведение итогов и организация защиты курсовой работы

Подведение итогов подготовки 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 (на титульном листе) и представляется на защиту. Курсовая работа, соответствующая предъявленным требованиям, допускается к защите, о чем руководитель делает запись на титульном листе.

Защита курсовой работы проводится перед специальной комиссией, в состав которой входят руководитель курсовой работы и один–два преподавателя кафедры, назначенные заведующим кафедрой: включает доклад студента (продолжительность 8–10 минут); ответы студента на вопросы комиссии заканчиваются выставлением дифференцированной оценки.

Оценка курсовой работы проводится по десятибалльной системе с учетом замечаний руководителя, сделанных при ее проверке, качества выполнения работы, уровня защиты. Повторная защита работы допускается по решению комиссии.

Студент, не представивший в установленный срок готовую курсовую работу или не защитивший ее, считается имеющим академическую задолженность и не допускается к экзаменационной сессии.

Темы курсовых работ

Выбор темы курсовой работы осуществляется по согласованию с преподавателем.

1. Аудит в трудовой сфере.
2. Взаимосвязь повышения уровня жизни и эффективности труда.

3. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда.
4. Государственная молодежная политика в социально-трудовой сфере.
5. Государственное регулирование процессов трудовой миграции.
6. Дискриминация на рынке труда.
7. Источники формирования и структура доходов населения.
8. Кадровая политика на внутреннем рынке труда.
9. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.
10. Конкурентоспособность молодежи на рынке труда.
11. Конъюнктура рынка труда в Республике Беларусь.
12. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений.
13. Мировой рынок рабочей силы: особенности формирования и функционирования.
14. Механизм функционирования и регулирования рынка труда.
15. Негосударственные структуры содействия занятости населения.
16. Организация оплаты труда в современных социально-экономических условиях.
17. Организация, нормирование и условия труда при развитии рыночных отношений в экономике.
18. Основные направления регулирования рынка труда.
19. Основные направления социальной защиты населения в условиях перехода к рыночной экономике.
20. Особенности социально-трудовой мобильности в современных условиях.
21. Особенности социально-экономической защиты граждан в трудовой сфере.
22. Особенности становления и функционирования рынка образовательных услуг.

23. Особенности управления региональным рынком труда.
24. Особенности формирования и развития рынка труда в Республике Беларусь.
25. Особенности функционирования национального рынка труда.
26. Отечественный и зарубежный опыт мотивации и стимулирования труда.
27. Патернализм как тип социально-трудовых отношений.
28. Перспективы взаимодействия рынка труда специалистов и рынка образовательных услуг.
29. Проблемы женской занятости и безработицы.
30. Проблемы становления социального партнерства в Республике Беларусь.
31. Проблемы трудоустройства молодых специалистов.
32. Проблемы функционирования и развития рынка труда г. Минска.
33. Прогнозирование и планирование в трудовой сфере.
34. Программы занятости населения.
35. Профессиональная мобильность персонала.
36. Профсоюзы в системе социального партнерства.
37. Развитие молодежного предпринимательства и занятость молодежи.
38. Регулирование социально-трудовых отношений в Республике Беларусь.
39. Роль государства в регулировании социально-трудовых отношений.
40. Роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда.
41. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодолении безработицы.
42. Рынок труда специалистов в Республике Беларусь.
43. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений.
44. Социально-экономическая сущность труда и его основные характеристики.

45. Социально-экономические проблемы занятости и безработицы в условиях рыночных отношений.

46. Структура и функции государственной службы занятости.

47. Тенденции развития социально-трудовой сферы в условиях глобализации.

48. Трудовая адаптация в условиях перехода к рыночной экономике.

49. Управление трудовым потенциалом общества.

50. Факторы и резервы роста производительности труда в экономике рыночного типа.

Глоссарий

Адаптация – приспособление индивидуума или коллектива к изменяющимся условиям окружающей среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Адаптация персонала – процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к социальной среде организации. Адаптация является одной из составляющих частей управления персоналом. Этот термин применим как к новым сотрудникам, нанимаемым извне, так и к сотрудникам, перемещаемым на новую должность в порядке внутренней ротации. Адаптация – приспособление организма, индивидуума, коллектива к изменяющимся условиям среды или к своим внутренним изменениям, что приводит к повышению эффективности их существования и функционирования.

Адаптация профессиональная – процесс и результат приспособления индивида к требованиям профессии, усвоения им профессиональных и социальных норм поведения, необходимых для выполнения трудовых функций.

Адаптация работника – процесс его приспособления к содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде, совершенствования деловых и

личных качеств работника. Может быть профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая.

Адаптация работника профессиональная – приспособление работника к профессии, активное освоение входящих в ее структуру операций, действий, движений в соответствии с технологическим процессом (должностными обязанностями), нормами затрат труда, готовность к принятию решений и действиям в общестандартных производственных ситуациях. На этот процесс влияют факторы среды, к которой осуществляется адаптация (рабочее место, технологический процесс и т. д.); факторы индивидуально-личностные, т. е. связанные с особенностями самого работника; факторы управления процессом адаптации.

Адаптация работника психофизиологическая – приспособление работника к условиям труда, режимам труда и отдыха на рабочем месте (участке, в цехе, лаборатории и т. п.). Зависит от состояния здоровья работника, защитных реакций организма на уровень и колебания внешних факторов (температура, освещенность, загазованность, вибрация, шум и т. п.).

Адаптация работника социально-организационная – приспособление работника к среде, включающее административно-правовые, социально-экономические, управленческие рекреационно-творческие аспекты.

Адаптация работника социально-психологическая – приспособление работника к первичному трудовому коллективу, во взаимодействии с которым осуществляется профессиональная и общественная деятельность работника. Этот вид адаптации связан с вхождением (включением) нового работника в трудовой коллектив, с овладением им ценностями корпоративной культуры.

Адаптация социальная – вид взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой, благодаря которому согласовываются требования и ожидания его участников.

Административно-командная система – система управления экономикой страны, в которой главенствующая роль при-

надлежит распределительным, командным методам, а власть сосредоточена в руках центральных органов управления, бюрократического аппарата. Для такой системы характерно централизованное директивное планирование, при котором предприятия действуют в соответствии с доводимыми из верхних эшелонов управления плановыми заданиями. Административно-командная система опирается на тоталитарные режимы, она противоречит демократическим принципам управления, препятствует развитию свободного рынка, конкуренции, предпринимательства.

Алле Морис (1911–2007) – французский экономист, представитель неолиберального направления современной экономической мысли. Выступил с идеей «конкурентного планирования», основанного на сочетании государственного программирования экономики с конкуренцией частных предприятий. Сочинения по теории рынков, эффективного использования материальных ресурсов. Начиная с книги «Трактат о чистой экономике», он обосновывал тезис об использовании конкуренции как инструмента достижения максимальной отдачи общественного производства. М. Алле выделял четыре основные сферы своих интересов в науке: экономическое управление; регулирование доходов и налогообложение; денежная политика; экономика энергетики, транспорта и добывающих отраслей. Основное направление его исследования – попытка найти рациональные, с точки зрения общества, экономические решения, чаще всего прикладные, но обязательно подкрепленные теоретическим анализом. М. Алле занимался вопросами теории капитала и роста, а результатом этих исследований стали фундаментальные достижения в неоклассической теории роста, в том числе знаменитое «золотое правило» накопления. В 1988 году М. Алле был удостоен Нобелевской премии за вклад в теорию рынков и эффективное использование ресурсов.

Арендт Хана (1906–1975) – немецко-американский философ и политолог. Наибольшую известность Х. Арендт принесли труды по проблемам тоталитаризма, революции и насилия.

В центре ее внимания находился «удел человека», его жизнь. Человеческая жизнедеятельность делится ею на три вида: 1) «труд» – деятельность, обеспечивающая биологические процессы и являющаяся условием самой жизни, ее субъект – *animal laborans*; 2) «производство» – деятельность, соответствующая внеприродности человека, производящая искусственный мир вещей, субъектом которого является – *homo faber*; 3) «активность» – деятельность, заключающаяся в непосредственном общении между людьми, для которой не требуется ничего материального и которая порождает нечто «принципиально новое». В «активности», по Х. Арндт, заключается источник свободы. Свобода не может быть ни продуктом интеллекта, ставящего перед человеком цели, достижение которых сопряжено с подчинением природным и социальным законам, ни продуктом воли, поскольку именно она не дает человеку отступить от достижения поставленной разумом цели. Свобода возможна лишь в политике, в этом она подобна исполнительскому искусству, требующему взаимодействия между актером и зрителем и не создающему ничего, кроме этого взаимодействия. Однако «активность», происходящая в публичном месте, не исчерпывает всей жизни человека. У него есть своя частная жизнь – «приватное место». Уничтожение этого приватного места ведет в конечном итоге к установлению «мертвящего» тоталитарного режима, освобождение от которого происходит с помощью революции, приносящей в мир «рождение нового».

Аутоплейсмент – 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.

Бедность – отсутствие достаточных материальных ресурсов для поддержания здоровья и ведения умеренно активной трудовой жизни людей, обуславливающее их существование ниже официального уровня прожиточного минимума. Бедность харак-

терна для любой экономической системы. Глубина бедности определяется макроэкономическими показателями: производственным потенциалом страны, валовым национальным продуктом и благосостоянием народа, а также внутренней и внешней политикой государства. Бедность бывает двух видов: 1) ситуативная бедность – бедность человека или семьи, испытывающих в данный момент соответствующие материальные затруднения; 2) постоянная бедность – выражающаяся в отсутствии жилья, другой собственности и перспектив на получение работы. Критериями наличия бедности являются безработица и инфляция, уровень которых характеризует степень бедности. К основным критериям бедности относятся: уровень доходов, приходящихся на одного человека, потребительскую корзину и прожиточный минимум. Бюджет прожиточного минимума – стоимость минимальной корзины потребительских товаров и услуг, необходимых для поддержания здоровья и выполнения труда. Чем больше корзина, тем выше порог бедности, и, следовательно, к категории бедных относится большее количество людей. Общий уровень бедности в каждой стране определяется как доля бедных в общей численности населения от 15 лет и старше. В мире существует несколько методов оценки бедности: 1) статистический – в соответствии с которым бедными считаются 10–20 % всего населения, распределенного в общий ряд по размерам получаемых доходов; 2) нормативный – метод минимальной потребительской корзины; 3) метод лишений – основан на расчете недопотребления определенных продуктов; 4) стратифицированный – метод отнесения к бедным определенных групп людей, не способных к самообеспечению (старики, инвалиды, дети без родителей, иммигранты и т. д.); 5) эвристический – представляет собой социологический опрос с целью определения достаточного и недостаточного уровня жизни; 6) экономический – характеризует категорию бедных теми ресурсными возможностями государства, которые распределяются на данную категорию людей для поддержания их материальной обеспеченности.

Безработица – социально-экономическое явление, при котором на рынке труда предложение рабочей силы превышает спрос на нее. Как сложное социально-экономическое явление, выступает в различных видах: *фрикционная* безработица – временное отсутствие занятости в период перехода трудящегося с одного предприятия на другое; *технологическая*, возникающая в результате высвобождения работника под влиянием научно-технического прогресса, внедрения новых технологий; *структурная* безработица связана со структурной перестройкой экономики; *циклическая* безработица возникает под влиянием циклических колебаний объемов производства, а следовательно, и спроса на рабочую силу; *сезонная* безработица обусловлена сезонными колебаниями объемов производства определенных отраслей (сельское хозяйство, строительство и т. д.); *институциональная* – возникает в связи с чрезмерными выплатами по безработице, при которых человеку становится выгодней числиться безработным и получать пособие, чем работать; *скрытая* безработица связана с невозможностью полностью использовать трудовой потенциал нанятых рабочих и реально проявляется через работу неполный рабочий день; *добровольная* безработица обусловлена тем, что определенная часть работников по тем или иным причинам не выходит на рынок труда. Принято определять *естественный уровень безработицы* – уровень, при котором существует наиболее эффективное и рациональное использование рабочей силы, рассчитывается как сумма уровней фрикционной и структурной безработицы. Современное название этого показателя – не ускоряющий инфляцию уровень безработицы – NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment).

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

Беккер Гэри (1930) – американский экономист, удостоенный в 1992 году Нобелевской премии по экономике. Класси-

кой современной экономической мысли стала его работа «Человеческий капитал». Сформулированная в нем модель стала основой для всех последующих исследований в этой области. Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков и мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление производственного опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации. Помимо разработки теоретической модели, Г. Беккер осуществил практический расчет экономической эффективности образования. В рамках теории человеческого капитала получили объяснение структура распределения личных доходов, возрастная динамика заработков, неравенство в оплате мужского и женского труда и многое другое. Благодаря работам Г. Беккера изменилось отношение к затратам на образование. Образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста. Столь же революционизирующим оказалось воздействие «новой теории потребления», сформулированной в статье «Теория распределения времени». В ней было отвергнуто жесткое противопоставление работы на рынке и досуга. Еще одним ярким достижением стал экономический анализ преступности. Экономике семьи посвящено много работ Беккера, в том числе и монументальный «Трактат о семье».

Благосостояние – количественный и качественный показатель уровня жизни населения страны. Исторически этот показатель отражал, прежде всего количественное состояние жизни, учитывая совокупный объем произведенных в экономике товаров и услуг. С позиций отдельного человека совокупность количественных показателей носит индивидуализированный характер. С развитием материального и нематериального производства, в том числе сферы услуг, содержание показателя «благосостояние» качественно обогащается, все большее значение приобретает качество жизни. Последнее имеет общественный характер. Совокупность качественных показателей включает: среднюю продолжительность жизни; степень экологической

чистоты товаров, продуктов питания, среды обитания человека; время досуга; уровень и качество индустрии отдыха.

Богатство – в масштабах общества представляет совокупность полезных благ, накопленных обществом за весь период его производственной деятельности. Эта совокупность включает: а) производственные основные фонды; б) непроизводственные основные фонды; в) материальные оборотные средства; г) личное имущество населения. Особое место в общественном богатстве занимает земля, невозделанная земля выступает фактором производства, который не создан человеком, а имеется как природный объект. Источником богатства общества является труд и природа. Классики политической экономики провозгласили: «Природа – мать богатства, а труд – его отец».

Возрастная когорта – совокупность лиц, родившихся в один и тот же промежуток времени, например, в одном году.

Возраст трудоспособный – условная градация возраста человека в период, в течение которого он способен трудиться. Определяется действующим законодательством.

Воспроизводство рабочей силы – непрерывное возобновление социальных, культурных и профессиональных характеристик рабочей силы как важнейшего элемента общественного способа производства. Существуют два вида воспроизводства: *простое* (основные характеристики рабочей силы возобновляются в неизменных масштабах и в неизменном количестве) и *расширенное* (происходит возобновление основных характеристик рабочей силы во все увеличивающихся масштабах и повышающемся качестве).

Вторичная занятость – дополнительная (вторичная) форма использования рабочей силы уже вовлеченного в трудовую деятельность работника, осуществляется в различных формах; например, совместительство, надомный труд и т. д.

Вторичный рынок труда – рынок труда, который характеризуется временной или нестабильной занятостью, невысокой заработной платой, низкой квалификацией работников.

Гендерное разделение труда – традиционно сложившееся неравномерное распределение видов деятельности и ролей между мужчинами и женщинами, базирующееся на признаке пола.

Генеральное соглашение – 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 – 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.

Движение рабочей силы – это изменение численности работников в результате приема на работу, увольнения, перевода на другую должность на предприятии. Показатели, характеризующие движение рабочей силы: *коэффициент оборота по приему* – количество принятых на работу, деленное на среднесписочную численность рабочих за данный период; *коэффициент оборота по увольнению* – количество уволенных с работы, деленное на среднесписочную численность рабочих за данный период; *коэффициент полного оборота* – сумма количества принятых и количества уволенных, деленная на среднесписоч-

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

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

Демография – наука о закономерностях воспроизводства населения в общественно-исторической обусловленности этого процесса, изучающая численность, территориальное размещение и состав населения, их изменения, причины и следствия этих изменений, взаимосвязь социально-экономических факторов и изменений в населении.

Демографическая политика – целенаправленная деятельность государственных органов и иных социальных институтов в сфере регулирования процессов воспроизводства населения. В широком смысле демографическая политика отождествляется с политикой народонаселения, в узком – рассматривается как одна из ее составляющих, наряду с регулированием условий занятости и труда, уровня жизни и социального обеспечения населения.

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

Живой труд – применение рабочей силы, т. е. способности к труду, с целью создания материальных и духовных благ для удовлетворения потребностей людей и общества в целом. Результатом затрат живого труда, осуществляемого в определенной целесообразной форме (конкретного труда), является потребительная стоимость. Живой труд, выраженный в затра-

тах мускульной, нервной и умственной энергии человека (абстрактный труд), в условиях товарного производства создает стоимость. Живой труд выступает в форме необходимого и прибавочного труда, которые являются соответственно источником необходимого и прибавочного продукта. Эффективность живого труда называется производительного труда.

Забастовка (стачка) – форма коллективного протеста, выражающаяся в отказе выполнять (полностью или частично) трудовых обязанностей рабочими и служащими, предъявляющими предпринимателям или государству свои экономические или политические требования.

«Железный закон» заработной платы – концепция, согласно которой заработная плата определяется величиной затрат, обеспечивающих существование и воспроизводство рабочей силы. Этот закон был сформулирован Ф. Лассалем. Более точное название этого закона – железный экономический закон. В основе этого закона лежит концепция издержек производства, состоящих из труда и капитала, формирующих цену продукта. Трудовые издержки должны включать расходы на питание, одежду, поддержание трудоспособности. Заработная плата колеблется вокруг этой суммы, так как если она, например, будет выше, это приведет к улучшению благосостояния, росту численности населения, увеличению предложения рабочей силы, что в свою очередь снизит заработную плату. Если же заработная плата уменьшается, то ухудшается благосостояние, падает рождаемость, снижается предложение рабочей силы, что приведет к росту оплаты труда.

Закон Оукена — эмпирическая зависимость между темпом роста безработицы и темпом роста ВВП в США начала 60-х годов, предполагающая, что превышение уровня безработицы на 1 % над уровнем естественной безработицы снижает реальный ВВП по сравнению с потенциальным (увеличивает разрыв ВВП) на 2 %. Для других стран, при иных условиях и для различных промежутках времени он может быть численно иным. Закон на-

зван по имени американского экономиста Артура Оукена. В реальности это не закон, а тенденция со множеством ограничений по странам, регионам, миру в целом и периодам времени.

$$(Y - Y^*) / Y^* = -Bu_c,$$

где Y – фактический ВВП;

Y^* – потенциальный ВВП;

u_c – уровень циклической безработицы;

B – эмпирический коэффициент чувствительности (обычно принимается равным 2,5); по каждой стране в зависимости от периода будет свой коэффициент B .

Из формулы следует, что если циклическая безработица в стране отсутствует, фактический ВВП равен потенциальному, т. е. в экономике задействованы все возможные производственные ресурсы.

Следствие из закона Оукена:

$$(Y_1 - Y_0) / Y_0 = -B(u_1 - u_0) / (1 - Bu_0),$$

где Y_1, u_1 – ВВП и уровень безработицы в текущем периоде;

Y_0, u_0 – ВВП и уровень безработицы в базовом периоде.

Практика показывает, что закон Оукена выполняется далеко не всегда, т. е. не является универсальным экономическим законом.

Закон разделения труда – социально-экономический 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 этими группами в зависимости от их социального статуса и престижа труда.

Занятость – социально-экономическая категория, характеризующаяся участием экономически активного населения в об-

ественном 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 экономическая категория представляет собой цену, т. е. превращенную стоимость, рабочей силы. Для нанимателя – это плата за ресурс (рабочую силу), издержки, которые составляют одну из статей расходов в себестоимости производимых товаров и услуг. Для работника – это основной законный источник удовлетворения потребностей самого работника и членов его семьи, одно из средств повышения уровня благосостояния.

Заработная плата минимальная – официально устанавливаемый государством минимальный уровень оплаты труда на предприятиях любой формы собственности в виде наименьшей месячной ставки или почасовой оплаты. Значение минимальной заработной платы не всегда привязано к величине прожиточного минимума. Оно определяется в каждый период времени финансовыми возможностями государства. Используется для исчисления размеров государственных налогов, платежей, штрафов.

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

Индексация доходов – 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 – 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.

Инфраструктура рынка труда – 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.

Кадров текучесть – стихийный процесс прихода и ухода работников организации; измеряется отношением количества уволенных работников к общей численности работающих в данной организации за определенный промежуток времени.

Карьера – продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии. Характер, тип и темп карьеры определяется как объективными возможностями, предоставляемыми тем или иным обществом для ее осуществления, так и обстоятельствами жизни конкретного индивида, его личными способностями, целеустремленностью, волей, семейным положением, состоянием здоровья и др.

Качество жизни – 1) совокупность материальных, социальных, демографических и т. п. условий жизни и уровень их развитости; 2) субъективное восприятие и оценка индивидами условий жизни и степени удовлетворения материальными и духовными потребностями.

Качество труда – это сложная экономическая категория. В широком смысле – выражает отношение людей в процессе

производства, распределения, обмена и потребления материальных благ по поводу формирования и совокупности ряда свойств, создающих потребительную стоимость товара определенного вида, количества и качества. Свойствами качества труда в широком смысле слова являются конкретный вид труда (его профессиональные особенности), а внутри конкретного вида – его производительность, сложность труда и свойство создавать материальные блага определенного уровня качества (качество труда в узком смысле слова). Каждое из этих свойств имеет свои критерии оценки общественной полезности труда, специфические показатели.

Качество трудовой жизни – интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека.

Кейнс Джон Мейnard (1883–1946) – английский экономист. Его работа «Общая теории занятости, процента и денег» является наиболее значительным трудом и рассматривается многими как поворотный этап в истории экономической мысли. Такое мнение основывается на четырех главных достижениях Дж. М. Кейнса: 1) реформировании современной монетарной теории с акцентом на различия между денежной и бартерной экономикой; 2) создании агрегатной модели общего равновесия экономики – простой, способной к модификации и эмпирическому применению, и в то же время отражающей проблемы экономической политики; 3) объяснении, почему конкурентная капиталистическая экономика не может автоматически поддерживать уровень занятости; 4) совершении революции в умах ортодоксальных экономистов в отношении роли государства в такой экономике. Дж. М. Кейнс делал упор на механизм эффективного спроса. Этот механизм определял уровень занятости в экономике при заданной численности населения и конкретной технологии. Дж. М. Кейнс утверждал, что снижение заработной платы не увеличит занятость, а подавит спрос и увеличит безработицу. Уровень занятости опре-

деляется не уровнем заработной платы, а уровнем совокупного спроса, падение ставки процента может оказать очень незначительное влияние на уровень инвестиций, особенно во время депрессии. Закон Сэя не работает в капиталистической экономике. Система Дж. М. Кейнса привела: к а) широкому использованию решений макроэкономической проблемы, связанной с определенным уровнем экономической активности; б) использованию метода расходов для объяснения экономических явлений; в) управлению совокупным спросом, осуществляемому политическими и финансовыми органами. Система Дж. М. Кейнса создала предметную область современной макроэкономики.

Коллективный договор – локальный нормативный акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работникам. Принятие коллективного договора зависит от высшего органа трудового коллектива предприятия – общего собрания работников. На основе имеющегося законодательства о труде, а также коллективного договора, учитывающего специфику осуществляемой деятельности, заключаются индивидуальные трудовые договора. Эти договоры очерчивают границы прав и обязанностей обеих сторон – как нанимателя, так и работника.

Командная экономика – способ ориентации и управления системой, хозяйством страны, основанный на высоком уровне централизации функций руководства экономикой, применении директивных методов управления, сосредоточении основных видов ресурсов производства в государственной собственности.

Коммонс Джон Роджерс (1862–1945) – американский экономист-институционалист. Уже в первой своей работе «Распределение богатств» он выразил несогласие с маржиналистской индивидуалистической трактовкой распределения общественного дохода и игнорирование исторической изменчивости отношений собственности и прав личности, включающих

право на возможно более высокую долю в национальном продукте. На первый план он выдвинул поиск инструментов компромисса между организованным трудом и капиталом, примирения экономических коллективных действий, определив в итоге институциональную экономику как «экономику коллективных действий» Дж. Р. Коммонс противопоставлял свои взгляды марксистской доктрины классовой борьбы. Он пришел к пониманию институтов как исторически сложившихся и освященных юридическим авторитетом обычаев, уходящих корнями в коллективную психологию. Центральное место среди действующих коллективных институтов Дж. Р. Коммонс отводил корпорациям, профсоюзам и политическим партиям. Наряду с коллективными действиями другой важнейшей категорией он объявил понятие «сделки». Дж. Р. Коммонс выделил три основных вида сделки: торговые, управленческие, рационирующие. Каждая сделка включает в себя переговоры, принятие обязательств и его выполнение. Контракт – это «гарантия ожидания», без которого не может быть ценности.

Компоненты рынка труда – цена рабочей силы, конкуренция, спрос и предложение.

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

Конкретный труд – труд, затрачиваемый в определенной полезной форме и создающий потребительную стоимость товара. По марксистской трудовой теории, в условиях товарного производства конкретный труд образует диалектическое единство с абстрактным трудом. Поэтому противоречие между конкретным и абстрактным трудом отражает антагонистическое противоречие между частным и общественным трудом.

Конкурентоспособность работника – социально-экономическая категория, характеризующая потенциальные способности человека к труду и представляющая собой три уровня спо-

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. 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 – 1) противоборство, соперничество между производителями товаров (продавцов) и покупателей за возможность увеличения прибыли; 2) существование на рынке множество производителей (продавцов) и покупателей и возможность их свободного входа и выхода на рынок.

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

Конъюнктура рынка труда – складывающаяся на каждый данный момент экономическая ситуация на рынке труда, отражающая соотношение между спросом и предложением рабочей силы.

Кооперация труда – 1) (по К. Марксу) такая форма организации совместного труда, при которой лучше и экономнее используются орудия труда, повышается производительность труда; 2) совместная деятельность по достижению желаемой цели.

Коррупция – использование должностными лицами, чиновниками своих прав и полномочий в целях личного обогащения, выгод, подкуп, взяточничество.

Коэффициент Джини – статистический показатель степени расслоения общества данной страны или региона по отношению к какому-либо изучаемому признаку. Наиболее часто в современных экономических расчетах в качестве изучаемого признака берется уровень годового дохода. Коэффициент Джини можно определить как макроэкономический показатель, характеризующий дифференциацию денежных доходов населения в виде степени отклонения фактического распределения доходов от абсолютно равного их распределения между жителями страны.

Иногда используется процентное представление этого коэффициента, называемое индексом Джини. Коэффициент Джини (как и кривую Лоренца) используют также и для выявления уровня неравенства по накопленному богатству, однако в таком случае необходимым условием становится неотрицательность чистых активов домохозяйства.

Коэффициент замещения рабочей силы. Для увязки движения рабочей силы с ситуацией на рынке труда необходим коэффициент замещения рабочей силы, который определяется по формуле

$$\begin{aligned} \text{Коэффициент замещения} &= \frac{\text{Число принятых за период}}{\text{Число уволенных за период}} = \\ \text{рабочей силы} &= \frac{\text{Коэффициент оборота по приему}}{\text{Коэффициент оборота по выбытию}}. \end{aligned}$$

Если коэффициент замещения меньше единицы (по отрасли или экономике в целом), следовательно, имеют место сокращение числа занятых и увеличение безработицы.

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

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

Кривая Лоренца – один из методов, используемых для оценки масштабов доходов различных групп населения, который позволяет определить, насколько реальное распределение доходов населения отличается от абсолютных равенства и неравенства. При полном равенстве в распределении доходов кривая Лоренца представляла бы собой прямую и, наоборот, кривизна усиливается по мере роста неравенства. В соответствии с современной экономической теорией нежелательно как абсолютное равенство в распределении доходов, так и резкий разрыв в уровне жизни различных групп населения. Абсолютное равенство в доходах не стимулирует производительный труд, поэтому определенное неравенство доходов является крайне важным средством поощрения трудовой активности людей. Но если же на долю 40 % населения приходится менее 12–13 % общей суммы доходов страны, то такой перекокс вызывает резкое недовольство малоимущих граждан и может быть чреват социально-экономическими и политическими потрясениями.

Кривая Филлипса – графическое отображение предполагаемой обратной зависимости между уровнем инфляции и уровнем безработицы.

Предложена в 1958 году английским экономистом *Олбаном Филлипсом*, который на основе эмпирических данных по Англии за 1861–1957 годы вывел корреляционную зависимость между уровнем безработицы и изменением прироста денежной заработной платы.

Зависимость первоначально показывала связь безработицы с изменениями зарплат: чем выше безработица, тем меньше прирост денежной заработной платы и ниже рост цен, и наоборот, чем ниже безработица и выше занятость, тем больше прирост денежной заработной платы, тем выше темп роста цен. Впоследствии была преобразована в зависимость между ценами и безработицей.

В долгосрочном периоде кривая Филлипса представляет собой вертикальную прямую, иначе говоря, показывает отсутствие зависимости между уровнем инфляции и уровнем безработицы:

$$\Pi = \Pi_e - b(U - U_e) + \eta,$$

где Π – уровень инфляции;

Π_e – ожидаемый уровень инфляции;

$(U - U_e)$ – отклонение фактической безработицы U от естественного уровня U_e ;

b – чувствительность номинальной ставки заработной платы к изменению фактического уровня безработицы U ;

η – внешний шок цен.

Данное уравнение показывает, что темпы инфляции не меняются, если текущая безработица равна U_e .

Попытки удерживать безработицу ниже естественного уровня приводят к ускорению темпов инфляции, а выше – к замедлению.

Стагфляция, поразившая в 1970-х годах экономики развитых стран, дискредитировала идею кривой Филлипса. Последователи кейнсианства, которые разделяли основные предпосылки данной теории, были вынуждены признать, что четкой обратной зависимости между инфляцией и безработицей нет и возможны другие варианты.

Локаут – закрытие предприятий и массовое увольнение работников с целью заставить их отказаться от выставляемых ими требований и согласиться на худшие условия труда.

Люмпен – человек, лишенный всякой (даже движимой) собственности, не принимающий участия в общественном производстве и живущий случайными заработками.

Международная организация труда (МОТ) – специализированное агентство Организации Объединенных Наций, созданное в 1919 году 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 тех-

нической помощи развивающимся странам, стремится снизить безработицу в рамках Всемирной программы занятости. Финансируется МОТ за счет взносов стран-членов МОТ. На 2009 год участниками МОТ являются 183 государства. С 1920 года штаб-квартира организации – Международное бюро труда, находится в Женеве. В Москве находится офис Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

Миграция населения (социальное перемещение) – процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой постоянного места жительства навсегда или на более или менее длительное время. Особым видом миграции является насильственное перемещение большого числа людей из одной зоны в другую. Маятниковая миграция представляет 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.

Минимум прожиточный – минимальный размер денежных средств, необходимый для обеспечения нормальной жизнедеятельности человека при данном уровне социально-экономического развития страны.

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

Молодежь – это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход к социальной ответственности. Некоторыми учеными молодежь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определенных сферах жизни социума. Возрастные рамки, позволяющие относить людей к молодежи, различаются в зависимости от конкретной

страны. Как правило, низшая возрастная граница молодежи – 14–16 лет, высшая – 25–35 лет.

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 – ситуация, когда на нем оказывается только один покупатель рабочей силы, что означает монополию работодателя. Продавцы труда на рынках также могут выступать как монополисты – например, профсоюз.

Монопсония – 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 – непосредственная движущая сила человеческой деятельности, источник осознанного волевого поведения. Мотив лежит в основе любых охватываемых сознанием человека поступков, определяя их смысл, направленность и характер.

Мотивация трудовая – комплекс причин, побуждающих работника действовать определенным образом, выступающих движущей силой его трудовой деятельности.

Наемный труд – фундаментальная категория, обозначающая в системе марксистской политической экономики основное экономическое отношение между буржуазией и пролетариатом. Капиталист – собственник средств производства, наемный работник – собственник рабочей силы. Возникающий при капиталистической организации производства разрыв между рабочей силой и средствами производства преодолевается возникновени-

ем наемного труда, в рамках которого работник продает капиталисту свою собственность к труду (получая в обмен заработную плату), а капиталист покупает рабочую силу работника.

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

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.

Нищета – социально-экономическое понятие, отражающее крайнюю степень бедности. Нищим считается человек, живущий подаянием, собирающий милостыню. Нищими являются люди, способные удовлетворить только физические потребности, обеспечивающие лишь биологическое выживание.

Норт Дуглас (1920) – американский экономист, лауреат Нобелевской премии по экономике (1993 год). Изучает проблему социальных институтов. Считает, что главная функция институтов состоит в том, чтобы обеспечить снижение транзакционных издержек, открывая дорогу более сложным видам сделок. Однако чем глубже разделение труда, тем выше оказываются транзакционные издержки. Нарастание издержек, сопровождающих углубление разделения труда, становится ограничителем экономического развития и приводит к экономическим революциям. Первая из них – «неолитическая» – произошла примерно 8–10 тысяч лет назад. Благодаря ей впервые появилась возможность роста населения при неснижающемся уровне потребления. Вторая экономическая революция датируется Д. Нортом серединой 19 века. Ее основное содержание он усматривает в переходе к систематическому применению теоретических знаний в производстве. В результате впервые появилась возможность при растущей численности населения добиваться еще и роста

среднедушевого дохода. Однако вторая экономическая революция имела не только экономические, но и серьезные политические последствия, которые вылились: в 1) подрыв консенсусной идеологии и появлении большого количества конфликтующих групп; 2) начало приобретения конкуренцией глобального характера вследствие драматического сокращения транзакционных издержек, вызывая при этом резкие колебания в условиях обмена. Это дало толчок к возникновению мощных лоббистских групп, которые стали требовать от государства оградить их от этих колебаний. Под их давлением государство проявило невиданную активность. Таким образом, зарождается третья экономическая революция. По мнению Д. Норта, это неизбежный и объективный процесс, отражающий вечное движение в социуме.

Обездоленность – характеристика бедности, возникшей из-за отсутствия доступа к материальным и культурным благам по состоянию здоровья, в связи с многодетностью, алкоголизмом и т. д.

Общественное вспомоществование – финансирование из средств государственного бюджета жизненно важных потребностей отдельных лиц или групп населения, при котором в качестве основания выступает их индивидуальная нуждаемость. Оно направлено на поддержание уровня жизни бедных семей и граждан независимо от уплаты страховых взносов.

Общественное производство – производство продукта для общества, включающее в себя материальное и нематериальное производство.

Организация труда – система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы. Включает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, методы нормирования и стимулирования труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда. Призвана обеспечить группы взаимосвязанных задач: экономических, психо-физиологических и социальных.

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 платы, взаимоотношениями в коллективе.

Открытый рынок труда – экономически активное население, фактически ищущее работу и нуждающиеся в профориентации, подготовке и переподготовке, а также все вакантные рабочие и ученические места во всех секторах экономики. Различают *официальную* (свободная рабочая сила и вакансии, зарегистрированные в учреждениях службы занятости, а также ученические места в системе государственного и негосударственного профобразования) и *неофициальную* (часть вакансий и учебных мест для приобретения новых профессий, а также предложений рабочей силы, которые не охвачены услугами органов трудоустройства и учебных структур формального образования) части открытого рынка труда.

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.

Право на труд – одно из конституционных прав человека, включающее в себя как право на выбор профессии в соответствии с призванием, способностями, так и право на здоровые и безопасные условия труда.

Пауперизм – массовое обнищание, обусловленное низкими доходами, безработицей.

Персонал совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав), но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребенком и т. д.); совокупность трудовых ресурсов, которые находятся в распоряжении предприятия и необходимы

для исполнения определенных функций, достижения целей деятельности и перспективного развития.

Политика занятости – научно обоснованная система мер, реализуемая органами государственной власти в отношении рынка труда. Политика занятости имеет многоуровневый характер: существуют общегосударственная политика занятости, политика занятости в субъектах федерации, региональная политика занятости, политика занятости на отдельных территориях и населенных пунктах, осуществляемая местными органами власти.

Полная занятость – наличие достаточного количества рабочих мест для удовлетворения запросов на работу всего трудоспособного населения государства, практическое отсутствие продолжительной безработицы, возможность предоставить желающим трудиться рабочие места, соответствующие их профессиональной ориентации, образованию, опыту работы.

Пособие по безработице – регулярная государственная социальная денежная выплата лицам, признанными по закону безработными, в установленном надлежащем порядке. Решение о выплате пособия по безработице должно быть принято одновременно с принятием решения о признании гражданина безработным.

Предметы труда – вещь или комплекс вещей, которые подвергаются воздействию человека в процессе производства.

Предпринимательство – инициативная, самостоятельная, осуществляемая от своего имени, на свой риск, под свою имущественную ответственность деятельность граждан, физических и юридических лиц, направленная на систематическое получение дохода, прибыли от пользования имуществом, продажа товаров, выполнения работ, оказания услуг.

Предприятие – самостоятельный хозяйствующий субъект с правами юридического лица, производящий продукцию, товары, слуги, выполняющий работы, занимающийся различными видами экономической деятельности. Различают госу-

дарственные, муниципальные, коллективные, индивидуальные предприятия.

Прожиточный минимум – показатель минимального состава и структуры потребления материальных благ и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и его жизнедеятельности, обеспеченный ресурсами (средствами государственного бюджета и производством товаров и услуг) на период кризисного состояния экономики. Величина прожиточного минимума представляет собой стоимостную оценку прожиточного минимума – натурального набора продуктов питания, учитывающего диетологические ограничения и обеспечивающего минимально необходимое количество калорий, непродовольственных товаров и услуг, а также налоги и обязательные платежи.

Производительность труда – показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам непосредственного, живого труда. Достигнутый уровень производительности труда определяет обеспеченность общества материальными и духовными благами, уровень его богатства. Чем выше уровень производительности труда в сфере материального производства, тем большими возможностями располагает общество для развития социальной сферы. Производительность труда измеряется различными показателями. Различают *индивидуальную, отраслевую, общественную* и *предельную* производительность труда.

Производственные отношения – отношения, возникающие между людьми в процессе производства по поводу организации производства, распределения, обмена и потребления изготовленных благ.

Производство – 1) соединение предприятием факторов производства (труд, капитал, природу и направляющую волю) для осуществления выпуска товаров и услуг; 2) регулируемый людьми процесс создания продуктов (изделий, энергии и услуг). Производство предполагает использование факторов производства (рабочей силы, технических средств, материалов, энергии, раз-

личных услуг), требует соблюдения технических условий и правил, а также учета социально-этических норм.

Промышленный переворот – переворот в технике производства, заключающийся в замене ручного труда механизированным трудом, переход от капиталистических мануфактур к фабричной системе капиталистического производства, обусловивший победу капиталистических отношений. В результате промышленного переворота была создана основа для быстрого развития производственных сил капиталистического общества, возникла крупная машинная индустрия, развилось общественное разделение труда, возникли новые отрасли производства, города и промышленные центры. Главным социально-экономическим последствием переворота было утверждение капитализма как общественно-экономической формации.

Протекционизм – экономическая политика государства по защите внутреннего рынка от иностранной конкуренции. В узком смысле под протекционизмом понимается таможенная политика, приводимая в целях ограничения или недопущения товаров иностранного происхождения на внутренний рынок.

Профессиональная ориентация, профориентация (выбор профессии или ориентация на профессию) – система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии. Профессиональная ориентация включает в себя: *профессиональное просвещение* – обеспечение молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры; *профессиональное воспитание* – формирование у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей; профессиональное консультирование и профессиональное развитие личности и поддержку профессиональной карьеры, включая смену профессии и профессиональную переподготовку.

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Объединения создаются с целью

представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Прудон Пьер Жозеф (1809–1865) – французский философ, социолог и экономист. В своем творчестве П. Ж. Прудон старался перенести метод (триаду) Гегеля, что позволяло ему одновременно все утверждать и все отрицать одновременно. Он основывал свою мораль на законе свободы, справедливости, независимой от метафизических и религиозных догматов; основной принцип морали заключается во взаимности услуг, сущности меновой справедливости, сущности права. Как источник права человек должен признавать договоры: «Я готов договориться, но я не желаю законов». Поэтому мыслитель отделил политику от экономики и вместо политической формы организации общества предложил экономическую ассоциацию. А в целом общество будет представлять федерацию ассоциаций. Методом, с помощью которого можно достичь этого, объявляется просвещение, в результате которого и произойдет мирная революция. Будет построен социализм. Целью социализма, по П. Ж. Прудону, является освобождение человека от гнета эксплуатации, нищеты, угнетения государства, буржуазии и церкви. Социализм представляется единственно справедливым строем, свободным от государства и законов.

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

Рабочая сила – 1) способность к труду, используемая для производства материальных и духовных благ; 2) (по К. Марксу) обозначение товара, который продают рабочие капиталисту. Различие, которое ввел К. Маркс между трудом и рабочей силой, вытекает из трудовой теории стоимости. Ставка заработной платы – это цена покупаемой рабочей силы, определяемая трудом, необходимым для производства средств к существованию рабочего.

Разделение труда – обособление качественно отличных видов трудовой деятельности в процессе совместного труда по функциональному, технологическому, профессиональному и квалификационному признакам. Внутри общества разделение труда выступает как отраслевое и территориальное. Внутри предприятия различаются следующие виды разделения труда по признакам: функциональному (управление, преобразование предметов труда, подготовка и обслуживание производства и работников), технологическому (виды работ), профессиональному (сложность работ) и квалификационному (подготовка работников). В масштабах общества осуществляется деление на физический и умственный, промышленный и сельскохозяйственный, исполнительский и управленческий и др.

Распределение по труду – объективный экономический закон, согласно которому распределение потребительских благ между их создателями осуществляется в соответствии с принципом: «От каждого – по способностям, каждому – по труду».

Реформа – преобразование, изменение, переустройство какой либо стороны общественной жизни (порядков, институтов, учреждений); формально – нововведение любого содержания, однако, реформа, как правило, вносит определенные прогрессивные преобразования.

Рынок – 1) в широком смысле – система экономических отношений, складывающихся в процессе производства, обращения и распределения товаров, а также движение денежных средств, для которых характерна свобода субъектов в выборе покупателей и продавцов, определении цен, формирования и использования ресурсных источников. Рынок предполагает разнообразие форм собственности и путей превращения сбережений в инвестиции; личную и коллективную ответственность и материальную заинтересованность субъектов рынка в результатах труда; 2) в узком смысле – сфера свободного обращения товаров и капиталов, а также движения рабочей силы, других факторов производства. В связи с этим различа-

ют рынок товаров, услуг, капиталов, рабочей силы, идей и информации и др.

Рынок рабочей силы – система экономических отношений купли-продажи товара «рабочая сила», в рамках которой формируется спрос, предложение и цена трудовых ресурсов.

Рынок труда – 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) включает спрос на рабочую силу, предложение товара «рабочая сила», их совпадение и несовпадение. Рынок труда (в узком смысле) – 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 труда национальный – сложное структурное образование рыночной экономики, состоящее из множества рынков, которые могут определяться как сегменты единого рынка. Важнейшими его составляющими являются региональные, отраслевые и профессионально-квалификационные сегменты единого рынка труда.

Саймон Герберт Александр (1916–2001) – американский экономист, социолог, представитель бихевиористской школы маркетинга. Имя Саймона связано преимущественно с тремя разделами современной экономической науки: теорией принятия решений, теорией поведения, эвристическим программированием. В своих работах он исследовал принципы и характер поведения не отдельных потребителей, а целых организаций. Различные виды поведения организаций на рынке он связывал с каналами распределения товаров. Система распределения в каждой данной стране, по мнению Саймона, прак-

тически не подлежит изменениям, поэтому подстраиваться под ту или иную систему распределения необходимо организациям, ведущим поиск новых рынков сбыта для своих товаров. Саймон внес вклад в теорию поведения и способствовал становлению теории ограниченной рациональности. В 1978 году ему присуждена Нобелевская премия за новаторские исследования процесса принятия решений в рамках экономических организаций.

Санация – система мероприятий, проводимых для предотвращения банкротств промышленных, торговых, банковских предприятий, в частности слияние предприятия, находящегося на грани банкротства с более мощной компанией, выпуск новых акций и облигаций, увеличение банковских кредитов и др.

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.

Служебно-профессиональное продвижение – предлагаемая организацией последовательность различных ступеней (должностей, рабочих мест, положений в коллективе), которые сотрудник потенциально может пройти.

Солидарность – активное сочувствие чьим-либо действиям или мнениям; общность интересов, единодушие.

Социальная депривация – понятие, применяемое для обозначения тех групп населения, которые в чем-либо ущемлены в обычных человеческих правах и не могут вести полноценный образ жизни. Под депривацией подразумевается лишение или недостаточность условий, необходимых для нормальной жизни.

Социальная защита населения – совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших

социальных прав – на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства рабочей силы и гармоничного развития личности. Социальная защита предполагает также и защиту от социальных рисков. Последние включают болезнь, материнство, трудовое увечье или профессиональное заболевание, беременность и роды, смерть человека.

Социальная мобильность – совокупность социальных перемещений, населения из одной социальной группы в другую. Принято выделять два основных вида социальной мобильности (межпоколенная и внутривозрастная) и два основных типа (вертикальная и горизонтальная). Они, в свою очередь, распадаются на подвиды и подтипы, которые тесно связаны друг с другом.

Социальная политика – проводимая государственными структурами система мероприятий, направленных на достижение социальных целей, связанных повышением благосостояния, улучшения качества жизни народа, обеспечением социальной и политической стабильности, социального согласия в обществе.

Социальная помощь – 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.

Социально-трудовая сфера – область действия отношений, возникающих между участниками совместного трудового (производственного) процесса, отношений занятости и отношений по поводу распределения и потребления произведенного национального дохода.

Социально-трудовые отношения – 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 – форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определенной категории граждан из средств государственного бюджета и специальных внебюджетных фондов в случае наступления событий, признаваемых государством социально значимыми (на данном этапе его развития), с целью выравнивания социального положения граждан по сравнению с остальными членами общества.

Социальное партнерство – 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. В рекомендациях МОТ зафиксированы правила реализации социального партнерства: 1) равноправие сторон (трипартизм: работодатель–представляемый профсоюзом наемный работник–государство); 2) добровольность принятия трудовых обязательств, приоритетность примирительных процедур в случае возникновения споров (конфликтов); 3) отказ от односторонних действий, нарушающих договоренности.

Социальное страхование – установленная, контролируемая и гарантированная государством система обеспечения, поддержки престарелых, нетрудоспособных граждан.

Социальные технологии – определенный способ осуществления человеческой деятельности по достижению социально значимых целей, сущность которого состоит в рациональном расчленении деятельности на процедуры и операции с их последующей координацией и синхронизацией. Инновационные социальные технологии играют важную роль в управлении рынком труда и занятостью.

Специализация производства – концентрация производства отдельных продуктов на различного рода хозяйственных объектах, способствующая эффективному использованию

средств производства. В промышленности предметом специализации является конструктивно и технологически однородная продукция. Специализация производства в промышленности осуществляется в трех основных формах: *предметной*, представляющей собой сосредоточение производства на выпуске определенного законченного продукта; *подетальной* – сосредоточение на выпуске отдельных частей продукта (агрегатов, узлов, деталей и т. п.); *технологической*, означающей сосредоточение производства на выполнении одной из стадий обработки предметов труда, технологической операции или стадии производственного процесса. Процесс углубления специализации производства вызывает расширение соответствующих форм и видов кооперирования производства.

Специальность – 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.

Способ производства – категория, означающая единство производительных сил и производственных отношений. Способ производства характеризует основную сферу общественной жизни – сферу материально-производственной деятельности людей, определяет социальные, политические и духовные процессы жизни. От способа производства зависит структура общества, процесс его функционирования и развития.

Спрос на труд – 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 – это комплекс вещей, которые человек помещает между собой и предметом труда для воздействия на последний; главная составная часть средств производства, благодаря которой исходный продукт природы превращается

в готовый продукт, удовлетворяющий определенную потребность человека. К средствам труда относятся орудия труда, производственные здания, сооружения, дороги, средства связи.

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

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

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

Структура общественного производства – выступает в форме взаимодействия человеческого общества и природы. В процессе производственной деятельности человеческое общество воспроизводит себя в виде производительных сил и совокупности экономических отношений. Общество воспроизводит материальные и нематериальные предпосылки и условия деятельности, постоянно развивает их. Все общественное производство выступает в виде: 1) материального производства; 2) нематериального производства; 3) удовлетворения социальных основ жизнедеятельности населения.

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: а) контрагенты трудовых отношений – работники и работодатели; б) посредники между работодателями и наемными работниками; в) представители органов власти, вырабатывающие принципы правовой регламентации отношений на рынке труда, осуществляющие его государственное регулирование и контроль за соблюдением законодательства; г) представители интересов работников и работодателей – такие общественные организации, как профсоюзы, ассоциации, союзы предпринимателей, потребителей

и т. д., осуществляющие защиту интересов субъектов трудовых отношений.

Сфера материального производства – совокупность отраслей народного хозяйства, объединяющая материальное производство и материальные услуги; отрасли и виды деятельности, создающие материальные блага в форме вещественных продуктов и преобразованной энергии природы или же оказывающие услуги материального характера, являющиеся продолжением процесса производства.

Технология – способ преобразования вещества, энергии, информации в процессе изготовления продукции, обработки и переработки материалов, сборки готовых изделий, контроля качества, управления. Технология воплощает в себе методы, приемы, режим работы, последовательность операций и процедур, она тесно связана с применяемыми средствами, оборудованием, инструментами и использованными материалами. Совокупность технологических операций образует *технологический процесс*.

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

Трипартизм – один из принципов социального партнерства, сформулированных в рекомендациях Международной организации труда, который провозглашает равноправие сторон (взаимоотношений *работодатель–представляемый профсоюзом наемный работник–государство*).

Труд – целесообразная деятельность, направленная на создание материальных и духовных ценностей, обеспечивающая материальные и духовные потребности человека; процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособаб-

ливают их для удовлетворения своих потребностей. Труд имеет сложную структуру, состоящую из двух частей: простой процесс труда (непосредственное отношение человека со средствами производства) и отношения между людьми по поводу производства, т. е. отношения собственности, отношения социальных групп и классов. Это – социальная форма труда или собственно производственные отношения.

Трудовой потенциал – имеющиеся и прогнозируемые в будущем трудовые возможности страны, региона, предприятия или сотрудника; совокупность демографических, социальных, духовных, интеллектуальных и других характеристик трудоспособного населения или отдельного работника, которые могут быть воплощены в процессе труда. Можно выделить следующие группы параметров трудового потенциала: *социально-демографические* (пол, возраст, уровень образования, состояние здоровья, семейное положение), *производственно-квалификационные* (профессиональная подготовка, навыки, стаж работы) и *психологические* (личностные характеристики, творческий потенциал, отношение к труду).

Трудовые ресурсы – часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием и здоровьем, умственными способностями и знаниями для работы в народном хозяйстве.

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

Трудоспособность профессиональная – способность к конкретному виду труда, приобретаемая в ходе специального обучения.

Тюрго Анн Робер Жак (1727–1781) – представитель французской экономической школы физиократов. В своем основном сочинении «Размышления о создании и распределении богатств» А. Р. Ж. Тюрго постарался раскрыть сущность наемного труда. Он правильно объяснил появление наемного труда

отделением работника от средств производства. А. Р. Ж. Тюрго одним из первых выделил прибыль как самостоятельный вид дохода. Он также выдвинул идею сравнительности доходности денег, затраченных на покупку земли, на ведение промышленного производства или отданных в суду. Одной из центральных проблем в его экономическом наследии является проблема капитала. А. Р. Ж. Тюрго выделил факторы образования капитала, акцентировав внимание на бережливости, на накоплении чистого продукта земли, который объявлялся первоисточником накопления. В своем творчестве А. Р. Ж. Тюрго сделал много гениальных догадок (объективная и субъективная ценность товара, потребительская стоимость как основа цены, идеи о спросе и предложении и т. д.), предвосхитив многие экономические концепции.

Рынок труда – особая область рыночных отношений, где совершаются сделки по купле-продаже рабочей силы.

Рынок труда национальный – сложное структурное образование рыночной экономики, состоящее из множества рынков, которое можно определить как сегменты единого рынка.

Социальная сфера – область отношений между группами, занимающими разное социально-экономическое положение в обществе, различающимися, прежде всего ролью в общественной организации труда, отношением к средствам производства, источниками и размерами получаемой доли общественного богатства. В этом понимании социальная сфера отражает важнейший аспект общественной жизни – отношения, связанные с характером социального неравенства, различиями в положении групп в обществе.

Трудовая дисциплина – строгое соблюдение установленного на производстве порядка.

Удовлетворенность трудом – соответствие между тем, что работники ждут от труда, и их фактическим опытом. Наиболее распространенная интерпретация удовлетворенности трудом – это толкование ее как психического состояния работни-

ка, отражающего его трудовую установку, отношение к жизни, его трудовую мотивацию.

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

Уровень безработицы – количественный показатель, позволяющий сравнить безработицу для разной численности населения (для разных стран или для разных периодов одной и той же страны). Уровень безработицы рассчитывается как отношение числа безработных к общему числу занятых в хозяйстве или к численности интересующей группы населения (безработица среди женщин, молодежи, сельского населения и т. п.). Чаще всего выражается в процентах.

Уровень жизни (уровень благосостояния) – уровень материального благополучия, характеризующийся объемом реальных доходов на душу населения и соответствующим объемом потребления.

В действительности понятие уровня благосостояния не тождественно понятию уровня жизни. Уровень жизни является понятием более широким и характеризуется не только объемом реальных доходов в расчете на душу населения, но и рядом неденежных факторов. Опросы среди населения могут наглядно доказать, что значительное количество индивидов в оценке собственного уровня жизни учитывает такие факторы, как степень здоровья, степень моральной удовлетворенности собственной жизнью и деятельностью и др.

Уровень занятости – вычисляется как процентное отношение численности работающих в народном хозяйстве к численности либо трудоспособного населения, либо занятых в экономике, либо экономически активного населения. Каждый из показателей используется в практике оценки положения на рынке труда. Общество заинтересовано в таком уровне занятости, который способствует эффективному использованию

труда, предотвращению социальных угроз, являющихся следствием безработицы.

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 – 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.

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

Хикс Джон Ричард (1904–1989) – английский экономист, представитель кейнсианства, лауреат Нобелевской премии по экономике за новаторский вклад в общую теорию равновесия и теорию благосостояния. Его интересовали прежде всего проблемы микроэкономической теории. Анализ носит подчеркнуто индивидуалистический характер. Во всех теоретических моделях предполагается, что потребитель поступает таким образом, чтобы обеспечить наибольшее значение своей целевой функции, а предприниматель максимизирует величину получаемой прибыли. Дж. Р. Хикс выделил **четыре группы рынков**: *готовых товаров, факторов производства, услуг, промежуточных продуктов*. Основная угроза стабильности хозяйственной системы исходит от эффекта дохода на рынке факторов производства, недостаточная гибкость заработной платы влечет за собой дополнительное увеличение безработицы. Дж. Р. Хикс

стремился преодолеть статичность схем хозяйственного равновесия, господствовавших в неоклассических теориях. Он осуществил анализ экономической динамики. Роль главного «динамизирующего» элемента отводилась индивидуальным ожиданиям участников хозяйственного процесса. Несовпадение желаний, по Дж. Р. Хиксу, неизбежно должно порождать «возмущения», выводящие систему из равновесия. Главным в его экономическом учении стал тезис о неустойчивости, внутренне присущей капиталистической экономике по самой ее природе. Эти его идеи, а также его методы анализа оказали большое влияние на дальнейшее развитие экономических наук.

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

Человеческий фактор – совокупность идейно-нравственных, социальных и психологических качеств самой личности, проявляющихся в процессе трудовой и общественной деятельности людей и оказывающих решающее влияние на развитие всех сфер жизни общества.

Экономически активное население – часть населения, занятая в экономике страны, в том числе в личном хозяйстве. 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 учащих 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.

Экономический интерес – основная категория для обозначения реальных причин и коренных, наиболее глубоких мотивов экономической деятельности и экономического поведения

людей, стоящих за их непосредственными побуждениями – мотивами, помыслами, идеями и т. д.

Экономические отношения – отношения между субъектами экономической деятельности по поводу производства, распределения, обмена и потребления ограниченных материальных ресурсов.

Экономическое поведение – 1) в широком смысле – ряд целенаправленных действий человека, ориентированных в своей совокупности на реализацию определенной модели хозяйственной активности; 2) в узком смысле – выбираемый человеком способ зарабатывания денег. Современная социально-экономическая система, основанная на рыночных принципах хозяйствования, может предложить человеку несколько таких способов: наемный труд, предпринимательство, франчайзинг (форма предпринимательской активности, связанная с вложением капитала в уже апробированные способы производства благ).

Экономическое сознание – способ отражения экономических отношений, познания и сознательного использования социально-экономических законов. Представляет собой совокупность экономических знаний, идей, взглядов социальных общностей, непосредственно отражающих экономическую действительность и выражающих свое отношение к различным явлениям экономической жизни общества в конкретный исторический момент времени.

Экономическая сфера – представляет собой целостную подсистему (если она рассматривается относительно обособленно от общества в целом, то можно говорить об экономической системе) общества, включающую в себя все виды производства, распределения, обмена, потребления материальных благ и услуг, необходимых для жизнедеятельности людей. Сюда входят государственные, кооперативные, частные, акционерные и другие формы предприятий и собственности, различные типы экономической деятельности (производственная, финансовая, торговая и др.), а также различные типы эконо-

мических отношений между отдельными индивидами, их различными общностями (коллективами, объединениями, регионами, государствами и т. д.).

Эксплуатация – 1) использование природных и человеческих ресурсов; 2) ситуация, в которой плата за выполненный наемным работником труд меньше ценности этого труда (К. Маркс). По К. Марксу, норма прибавочной стоимости является мерой эксплуатации. Это явление было сформулировано в современных экономических терминах Джан Робинсон как разница между заработной платой рабочего и стоимостью его предельного продукта.

Эластичность спроса на труд – способность спроса растягиваться как пружина и возвращаться в прежнее состояние. Ее 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 изменению предложения труда в процентах, деленному на изменения зарплаты в процентах).

Этатизм – идеология, которая абсолютизирует роль государства в развитии общества. Этатистская идеология предполагает огосударствление хозяйства: господство государственной собственности, всеохватывающее прямое административное регулирование экономики. Она означает сверхцентрализацию и бюрократизацию экономической и политической жизни общества.

Эффективность – достижение каких-либо определенных результатов с минимально возможными издержками или получение максимально возможного объема продукции из данного количества ресурсов.

Список литературы

Учебники, учебные пособия, монографии

1. Адамчук, В. В. Экономика труда / В. В. Адамчук. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 415 с.
2. Бабашкина, А. М. Государственное регулирование национальной экономики : учебное пособие / А. М. Бабашкина. – М. : Финансы и статистика, 2009. – 480 с.
3. Базылев, Н. И. Экономическая теория : учеб. пособие / Н. И. Базылев. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 672 с.
4. Бобкова, И. Н. Рынок труда: методология, теория, практика / И. Н. Бобкова. – Минск : Академия МВД, 2012. – 343 с.
5. Буров, В. Ю. Основы предпринимательства : учебное пособие / В. Ю. Буров. – Чита, 2011. – 441 с.
6. Взаимодействие бизнеса, государства, науки: взгляд с трех сторон на экономическое развитие: сборник материалов исследований и дискуссий в рамках проекта «Партнерство бизнеса, государства, науки: взгляд с трех сторон на экономическое развитие» : в 2 т. / под ред. М. М. Ковалева. – Минск : Издательский центр БГУ, 2012.
7. Воловская, Н. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Н. М. Воловская. – 3-е изд., доп. – М. : НОРМА; Новосибирск : Сибирское соглашение, 2011. – 256 с.
8. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда : учеб. / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА, 2010. – 416 с.
9. Завельский, М. Г. Экономика и социология труда : курс лекций / М. Г. Завельский. – М. : НОРМА, 2011. – 281 с.
10. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Л. С. Чижова [и др.] ; под ред. Л. С. Чижовой. – М. : Экономика, 2011. – 429, [1] с.
11. Пархимчик, Е. П. Кадровая политика организации : учебное пособие / Е. П. Пархимчик. – Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 125 с.

12. Калицкий, Э. М. Профессионально-техническое образование Республики Беларусь в контексте мировых тенденций : монография / Э. М. Калицкий, Н. Е. Потапенко, О. Н. Синельникова. – Минск : Республиканский институт профессионального образования, 2012. – 155 с.

13. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева; Государственный университет управления. – М. : Инфра-М, 2011. – 227, [1] с.

14. Маковская, Н. В. Формирование спроса на внутренних рынках труда организаций в Республике Беларусь / Н. В. Маковская. – Минск : Мисанта, 2012. – 130 [1] с.

15. Молодежь и рынок труда: материалы международного студенческого фестиваля «Молодежный фест – 2009», г. Минск, 21–23 октября 2009 г. / редкол. : Б. В. Фрищин, С. К. Купрейчик. – Минск : МИТСО, 2010. – 135 с.

16. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 522, [1] с.

17. Мясникович, М. В. Государственное регулирование социальной сферы : учебное пособие для студентов высших учебных заведений по экономическим и управленческим специальностям / М. В. Мясникович, Н. Б. Антонова, О. Б. Хорошко. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2011. – 230 с.

18. Остапенко, Н. М. Экономика труда : учебное пособие / Н. М. Остапенко. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 317 с.

19. Почекина, В. В. Модернизация рынка труда в условиях глобализации мировой экономики / В. В. Почекина, Р. М. Супрунович ; под ред. В. Ф. Медведева; Национальная академия наук Беларуси, Институт экономики. – Минск : Право и экономика, 2010. – 310, [1] с.

20. Ромашов, О. В. Социология труда : учебное пособие / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2009. – 456 с.
21. Рофе, А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / А. И. Рофе. – М. : МИК, 2008. – 190 с.
22. Рошин, С. Ю. Экономика труда : учебное пособие / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 400 с.
23. Рошин, С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учебное пособие / С. Ю. Рошин. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 244 с.
24. Рязанцев, С. В. Мировой рынок труда и международная миграция : учебное пособие для студентов по специальности «Мировая экономика» / С. В. Рязанцев, М. Ф. Ткаченко. – М. : Экономика, 2010. – 302, [1] с.
25. Рынок образовательных услуг и рынок труда Республики Беларусь: направления согласования / Е. В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : ВГТУ, 2010. – 205 с.
26. Федосеев, В. В. Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда : учебное пособие для высших учебных заведений по специальности «Экономика труда» / В. В. Федосеев. – М. : Вузовский учебник; ИНФРА-М, 2010. – 141, [1] с.
27. Экономика труда: социально-трудовые отношения : учеб. / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2009. – 736 с.
28. Экономика труда : учеб. / под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. – М. : Юристъ, 2009. – 265 с.
29. Экономика труда : учеб. / под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – СПб. : Питер, 2009. – 190 с.
30. Экономика труда : учеб. / под ред. П. Э. Шендлера, Ю. П. Кокина. – М. : Юрист, 2011. – 592 с.

Официальные документы и статистические справочники

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2010. – 48 с.

2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года / Нац. ком. по устойчивому развитию Республики Беларусь; редкол. : Л. М. Александрович [и др.]. – Минск : Юнипак, 2004. – 202 с

3. Рынок труда и трудовые отношения для женщин и молодежи в Беларуси: аналитический доклад / Независимый институт социально-экономических и политических исследований, Ассоциация профсоюзов «Белорусский конгресс демократических профсоюзов». – Минск : [б. и.], 2011. – 72 с.

4. Труд и занятость в Республике Беларусь = Labour and employment in the Republic of Belarus: статистический сборник / Национальный статистический комитет Республики Беларусь ; редкол. : Е. И. Кухаревич [и др.]. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2011. – 348 с.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г. №296-3: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.; одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: по состоянию на 17 января 2011 г. – Минск : Амалфея, 2011. - 255 с.

6. Трудовая миграция в ЕЭП: анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий ратификации соглашений в области трудовой миграции / В. А. Ионцев и др.]. – СПб. : Центр интеграционных исследований, 2012. – 52 с.

Периодические издания

Журналы. «Человек и труд», «Служба занятости», «Труд за рубежом», «Общество и экономика», «Социологические исследования», «Экономист», «Беларуская думка», «Социология», «Белорусский экономический журнал», «Труд. Профсоюзы. Общество», «Проблемы управления», «Кадровик. Управление персоналом», «Экономика. Финансы. Управление», «Директор».

Газеты. «Труд», «Беларускі час», «Белорусская национальная экономическая газета», «Белорусы и рынок», «Рэспубліка», «Советская Белоруссия».

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Титульный лист курсовой работы

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

Кафедра «Информационные технологии в управлении»

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Рынок труда»

Тема: _____

Исполнитель: _____ студент (ФИО, № группы) _____

Руководитель
работы: _____ уч. степень, должность, ФИО _____

Минск 201_

Бланк задания по курсовой работе

БЕЛОРУССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО
ОБРАЗОВАНИЯ

«УТВЕРЖДАЮ»
заведующий кафедрой
«Информационные технологии
в управлении»

_____ (подпись)

«__» _____ 201__ г.

ЗАДАНИЕ
по курсовой работе

Студенту _____

1. Тема курсовой работы

2. Сроки сдачи студентом законченной курсовой работы

3. Исходные данные к курсовой работе

4. Перечень подлежащих разработке вопросов

5. Перечень графического материала

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

7. Дата выдачи задания _____

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

Руководитель _____

(подпись)

Задание принял к исполнению

(дата и подпись студента)

Правила оформления литературы

П 3.1. Примеры описания самостоятельных изданий

Характеристика источника	Пример оформления
Один, два или три автора	Котаў, А. І. Гісторыя Беларусі і сусветная цывілізацыя / А. І. Котаў. – 2-е выд. – Мінск : Энцыклапедыкс, 2003. – 168 с.
	Шотт, А. В. Курс лекций по частной хирургии / А. В. Шотт, В. А. Шотт. – Минск : Асар, 2004. – 525 с.
	Чикатуева, Л. А. Маркетинг : учеб. пособие / Л. А. Чикатуева, Н. В. Третьякова ; под ред. В. П. Федько. – Ростов н/Д : Феникс, 2004. – 413 с.
	Дайнеко, А. Е. Экономика Беларуси в системе всемирной торговой организации / А. Е. Дайнеко, Г. В. Забавский, М. В. Василевская ; под ред. А. Е. Дайнеко. – Минск : Ин-т аграр. экономики, 2004. – 323 с.
Четыре и более авторов	Культурология : учеб. пособие для вузов / С. В. Лапина [и др.] ; под общ. ред. С. В. Лапиной. – 2-е изд. – Минск : ТетраСистемс, 2004. – 495 с.
	Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И. С. Андреев [и др.] ; под общ. ред. Г. А. Василевича. – Минск : Амалфея, 2000. – 1071 с.
Коллективный автор	Сборник нормативно-технических материалов по энергосбережению / Ком. по энергоэффективности при Совете Министров Респ. Беларусь ; сост. А. В. Филипович. – Минск : Лоранж-2, 2004. – 393 с.

Характеристика источника	Пример оформления
Коллективный автор	Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь ; редкол. : Л. М. Александрович [и др.]. – Минск : Юнипак, 2004. – 202 с.
Многотомное издание	Гісторыя Беларусі : у 6 т. / рэдкал. : М. Касцюк (гал. рэд.) [і інш.]. – Мінск : Экаперспектыва, 2000–2005. – 6 т. Багдановіч, М. Поўны збор твораў : у 3 т. / М. Багдановіч. – 2-е выд. – Мінск : Беларус. навука, 2001. – 3 т.
Отдельный том в многотомном издании	Гісторыя Беларусі : у 6 т. / рэдкал. : М. Касцюк (гал. рэд.) [і інш.]. – Мінск : Экаперспектыва, 2000–2005. – Т. 3 : Беларусь у часы Рэчы Паспалітай (XVII–XVIII ст.) / Ю. Бохан [і інш.]. – 2004. – 343 с.
Законы и законодательные материалы	Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Амалфея, 2005. – 48 с. Инвестиционный кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 30 мая 2001 г. : одобр. Советом Респ. 8 июня 2001 г. : текст Кодекса по состоянию на 10 февр. 2001 г. – Минск : Амалфея, 2005. – 83 с.
Сборник статей, трудов	Информационное обеспечение науки Беларуси: к 80-летию со дня основания ЦНБ им. Я. Коласа НАН Беларуси : сб. науч. ст. / НАН Беларуси, Центр. науч. б-ка ; редкол. : Н. Ю. Березкина (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2004. – 174 с. Современные аспекты изучения алкогольной и наркотической зависимости : сб. науч. ст. / НАН Беларуси, Ин-т биохимии ; науч. ред. В. В. Лелевич. – Гродно, 2004. – 223 с.

Характеристика источника	Пример оформления
Сборники без общего заглавия	Певзнер, Н. Английское в английском искусстве / Н. Певзнер ; пер. О. Р. Демидовой. Идеологические источники радиатора «роллс-ройса» / Э. Панофский ; пер. Л. Н. Житковой. – СПб. : Азбука-классика, 2004. – 318 с.
Материалы конференций	<p>Глобализация, новая экономика и окружающая среда: проблемы общества и бизнеса на пути к устойчивому развитию : материалы 7-й Международ. конф. Рос. о-ва экол. экономики, Санкт-Петербург, 23–25 июня 2005 г. / С.-Петерб. гос. ун-т ; под ред. И. П. Бойко [и др.]. – СПб., 2005. – 395 с.</p> <p>Правовая система Республики Беларусь: состояние, проблемы, перспективы развития : материалы V Межвуз. конф. студентов, магистрантов и аспирантов, Гродно, 21 апр. 2005 г. / Гродн. гос. ун-т ; редкол. : О. Н. Толочко (отв. ред.) [и др.]. – Гродно, 2005. – 239 с.</p>
Инструкция	<p>Инструкция о порядке совершения операций с банковскими пластиковыми карточками : утв. Правлением Нац. банка Респ. Беларусь 30.04.2004 : текст по состоянию на 1 дек. 2004 г. – Минск : Дикта, 2004. – 23 с.</p> <p>Инструкция по исполнительному производству : утв. М-вом юстиции Респ. Беларусь 20.12.2004. – Минск : Дикта, 2005. – 94 с.</p>
Учебно-методические материалы	Горбатов, Н. А. Общая теория государства и права в вопросах и ответах : учеб. пособие / Н. А. Горбатов ; М-во внутр. дел Респ. Беларусь, Акад. МВД. – Минск, 2005. – 183 с.
Информационные издания	Реклама на рубеже тысячелетий : ретросп. библиогр. указ. (1998–2003) / М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. публич. науч.-техн. б-ка России ; сост. : В. В. Климова, О. М. Мещеркина. – М., 2004. – 288 с.
Каталог	Памятные и инвестиционные монеты России из драгоценных металлов, 1921–2003 : каталог-справочник / ред.-сост. Л. М. Пряжникова. – М. : ИнтерКрим-пресс, 2004. – 462 с.

Характеристика источника	Пример оформления
Стандарт	Безопасность оборудования. Термины и определения : ГОСТ ЕН 1070–2003. – Введ. 01.09.2004. – Минск : Межгос. совет по стандартизации, метрологии и сертификации: Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2004. – 21 с.
Нормативно–технические документы	<p>Национальная система подтверждения соответствия Республики Беларусь. Порядок декларирования соответствия продукции. Основные положения = Нацыянальная сістэма пацвярдзення адпаведнасці Рэспублікі Беларусь. Парадак дэкларавання адпаведнасці прадукцыі. Асноўныя палажэнні: ТКП 5.1.03–2004. – Введ. 01.10.2004. – Минск : Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2004. – 9 с.</p> <p>Государственная система стандартизации Республики Беларусь. Порядок проведения экспертизы стандартов : РД РБ 03180.53–2000. – Введ. 01.09.2000. – Минск : Госстандарт : Белорус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2000. – 6 с.</p>
Электронные ресурсы	<p>Театр [Электронный ресурс] : энциклопедия : по материалам изд-ва «Большая российская энциклопедия» : в 3 т. – Электрон. дан. (486 Мб). – М. : Кордис & Медиа, 2003. – Электрон. опт. диски (CD-ROM) : зв., цв. – Т. 1 : Балет. – 1 диск ; Т. 2 : Опера. – 1 диск ; Т. 3 : Драма. – 1 диск.</p> <p>Регистр СНГ – 2005 : промышленность, полиграфия, торговля, ремонт, транспорт, строительство, сельское хозяйство [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. и прогр. (14 Мб). – Минск : Комлев И. Н., 2005. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).</p>
Ресурсы удаленного доступа	Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – Режим доступа : http://www.pravo.by . – Дата доступа : 25.01.2006.

П 3.2. Примеры описания составных частей изданий

Характеристика источника	Пример оформления
Составная часть книги	Михнюк, Т. Ф. Правовые и организационные вопросы охраны труда / Т. Ф. Михнюк // Безопасность жизнедеятельности : учеб. пособие / Т. Ф. Михнюк. – 2-е изд., испр. и доп. – Минск, 2004. – С. 90–101.
Глава из книги	Бунакова, В. А. Формирование русской духовной культуры / В. А. Бунакова // Отечественная история : учеб. пособие / С. Н. Полторак [и др.] ; под ред. Р. В. Дегтяревой, С. Н. Полторака. – М., 2004. – Гл. 6. – С. 112–125.
Составная часть сборника	Коморовская, О. Готовность учителя-музыканта к реализации лично-ориентированных технологий начального музыкального образования / О. Коморовская // Музыкальная наука и современность : взгляд молодых исследователей : сб. ст. аспирантов и магистрантов БГАМ / Беларус. гос. акад. музыки ; сост. и науч. ред. Е. М. Гороховик. – Минск, 2004. – С. 173–180.
Статьи из сборников тезисов докладов и материалов конференций	Пеньковская, Т.Н. Роль и место транспортного комплекса в экономике Республики Беларусь / Т. Н. Пеньковская // География в XXI веке : проблемы и перспективы : материалы Междунар. науч. конф., посвящ. 70-летию геогр. фак. БГУ, Минск, 4–8 окт. 2004 г. / Беларус. гос. ун-т, Беларус. геогр. о-во ; редкол. : Н. И. Пирожник [и др.]. – Минск, 2004. – С. 163–164.
Статья из журнала	Бандаровіч, В. У. Дзеясловы і іх дэрываты ў старабеларускай музычнай лексіцы / В. У. Бандаровіч // Весн. Беларус. дзярж. ун-та. Сер. 4, Філалогія. Журналістыка. Педагагіка. – 2004. – № 2. – С. 49–54.
	Влияние органических компонентов на состояние радиоактивного стронция в почвах / Г. А. Соколик [и др.] // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. хім. навук. – 2005. – № 1. – С. 74–81.

Характеристика источника	Пример оформления
Статья из газеты	Дубовик, В. Молодые леса зелены / В. Дубовик // Республика. – 2005. – 19 крас. – С. 8. Ушкоў, Я. 3 гісторыі лімаўскай крытыкі / Я. Ушкоў // ЛіМ. – 2005. – 5 жн. – С. 7.
Статья из энциклопедии, словаря	Аляхновіч, М. М. Электронны мікраскоп / М. М. Аляхновіч // Беларус. энцыкл. : у 18 т. – Мінск, 2004. – Т. 18, кн. 1. – С. 100.
Законы и законодательные материалы	О размерах государственных стипендий учащейся молодежи : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 23 апр. 2004 г., № 468 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 69. – 5/14142.
Ресурсы удаленного доступа	Козулько, Г. Беловежская пуца должна стать мировым наследием / Г. Козулько // Беловежская пуца – XXI век [Электронный ресурс]. – 2004. – Режим доступа : http://bp21.org.by/ru/art/a041031.html . – Дата доступа : 02.02.2006.

Учебное издание

РЫНОК ТРУДА

Методические указания
к выполнению курсовой работы по дисциплине «Рынок труда»
для студентов направления специальности
1-26 02 02-02 «Менеджмент (социально-административный)»
специализации 1-26 02 02-02 02 «Управление персоналом»

Составители:

СЕДНИНА Марина Александровна
КАНДРИЧИНА Ирина Николаевна

Редактор *Т. А. Зезюльчик*
Компьютерная верстка *Н. А. Школьниковой*

Подписано в печать 30.07.2013. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 4,36. Уч.-изд. л. 3,41. Тираж 100. Заказ 1338.

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

