

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Амурский государственный университет»**

Кафедра медико-социальной работы

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

Занятость населения и ее регулирование

Основной образовательной программы по специальности 040101.65 –
«Социальная работа»

Благовещенск 2012 г.

УМКД разработан кандидатом педагогических наук, старшим преподавателем Полевой Наталией Михайловной.

Рассмотрен и рекомендован на заседании кафедры

Протокол заседания кафедры от « 23 » января 2012 г. № 5

Зав. кафедрой _____ / Т.С. Еремеева /
(подпись) (И.О. Фамилия)

УТВЕРЖДЕН

Протокол заседания УМСС «Социальная работа»

от « 28 » января 2012 г. № 4

Председатель УМСС _____ / Н.М. Полевая /
(подпись) (И.О. Фамилия)

Содержание

1	Рабочая программа учебной дисциплины	4
2	Краткое изложение программного материала	19
3	Методические указания (рекомендации)	34
3.1	Методически указания к семинарским занятиям	35
3.2	Методические указания по самостоятельной работе	38
4	Контроль знаний	42
4.1	Текущий контроль знаний	42
4.2	Итоговый контроль знаний	45
5	Интерактивные технологии и инновационные методы, используемые в образовательном процессе	46

1. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины – способствовать овладению студентами законами функционирования рынка труда, основами занятости населения, нормативно-правовой базой ее регулирования, а также проблемами безработных граждан для эффективного решения задач практической социальной работы.

Задачи дисциплины:

- ознакомить студентов с социально-экономической сущностью занятости населения в условиях рыночных отношений;
- изучить государственные гарантии занятости;
- рассмотреть особенности рынка труда;
- акцентировать внимание студентов на государственной политике в области занятости населения;
- ознакомить студентов с государственной службой занятости.

2. ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Предлагаемая дисциплина относится к федеральному компоненту цикла специальных дисциплин – СД. Данная дисциплина является важной составляющей специальной профессиональной подготовки студентов по специальности «Социальная работа». Ее содержание имеет существенное значение для формирования целостного представления о сущности происхождения человека.

Для успешного освоения данной дисциплины необходимы знания обществознания и истории в объеме средней общеобразовательной школы.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ:

Знать:

- актуальные проблемы в сфере занятости населения и функционирования рынка труда;
- организацию, структуру и особенности функционирования государственной службы занятости и государственную политику в сфере занятости;
- основные понятия курса и уметь ими оперировать;
- теоретические и практические особенности развития занятости населения в современных условиях развития общества;

Уметь:

- анализировать и оценивать ситуацию на рынке труда и возможность ее оптимизации посредством внедрения мер необходимого воздействия, как практического, так и нормативно-правового.

Владеть: навыками организации своего труда; концептуальными основами и теоретическим аппаратом профессии; навыками своевременного поиска и обработки информации; методами критической оценки информации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 113 часов

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические	Самостоя-	
1	Рынок труда в системе рыночного механизма	8	1-5	8	2	16	Тест ИДЗ
2	Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях	8	6-9	8	4	18	Тест ИДЗ
3	Безработица как социально-экономическая проблема	8	10-13	6	6	12	Тест ИДЗ
4	Политика в области содействия занятости населения	8	14-16	6	2	12	Тест ИДЗ
5	Регулирование занятости	8	17-18	4	2	7	Тест ИДЗ
	Итого	8	18	32	16	65	Зачет

5 СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Лекции

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Содержание темы	Трудоемкость в часах
	<i>1. Раздел – Рынок труда в системе рыночного механизма</i>		8
1	Сущность и содержание рынка труда.	Понятие «рынок труда» и его составляющие. Механизм действия рынка труда. Сегментация и гибкость рынка труда. Внешний и внутренний рынок труда.	4
2	Основные модели рынка труда.	Японская модель. Модель США. Шведская модель.	4
3	Рабочая сила в рыночных условиях	Понятие рабочей силы. Цена и стоимость рабочей силы. Спрос и предложение рабочей силы. Потребность в рабочей силе.	4
	<i>2. Раздел – Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях</i>		8
4	Социально-экономическая сущность занятости населения	Понятие занятости. Социально-экономическая сущность занятости. Принципы занятости. Виды занятости. Статус в занятости. Определение понятия «занятые».	4
5	Социально-	Сущностные характеристики занятости. Мужская и	2

	демографические группы в сфере занятости	женская занятость. Занятость молодежи. Экономическая и социальная функции молодежи в занятости. Занятость лиц средних возрастов (30-49 лет) и лиц трудоспособного возраста старше 50 лет.	
6	Гибкие формы занятости и ее мотивация	Сущность гибких форм занятости. Нестандартные формы занятости. Нестандартные режимы рабочего времени.	2
	<i>3. Раздел – Безработица как социально-экономическая проблема</i>		6
7	Безработица как социальное явление	Определение понятий «безработица», «безработные». Уровень безработицы и продолжительность. Типы безработицы. Факторы противодействия безработице. Классификации безработицы.	2
8	Системы материальной помощи безработным	Подходы к организации материальной помощи безработным. Система страхования в случае безработицы. Система вспомоществования в случае безработицы. Категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице. Категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования. Формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице. Пособие по безработице.	2
9	Нормативно-правовые аспекты безработицы	Определение и основные категории занятых граждан. Порядок и условия признания граждан безработными. Подходящая и неподходящая работа. Права и гарантии граждан в области занятости.	2
	<i>4. Раздел – Политика в области содействия занятости населения</i>		6
10	Активная и пассивная политика занятости	Пассивная и активная политика. Общественные работы. Профподготовка и переподготовка. Помощь в организации собственного дела. Временная занятость. Содействие длительно безработным. Консультирование и информационная помощь. Квотирование рабочих мест.	2
11	Программа занятости как механизм реализации политики занятости	Программа занятости. Федеральные программы. Региональные программы. Отраслевые программы. Управление программами занятости. Продолжительность действия программ и их финансирование.	2
12	Социальное партнерство как технология реализации политики занятости	Определение и сущность социального партнерства. Принципы социального партнерства. Субъекты социального партнерства.	2
	<i>5. Раздел – Регулирование занятости</i>		4
13	Государственная служба занятости: структура, функции, права	Бесплатные государственные бюро по занятости. Функции службы занятости. Структура службы занятости.	2
14	Регулирование занятости на предприятиях	Роль и функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.	2

Итого: 32

5.2. Практические занятия

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Содержание темы	Трудоёмкость в часах
	<i>1. Раздел – Рынок труда в системе рыночного механизма</i>		2
1	Основные модели рынка труда.	Японская модель. Модель США. Шведская модель.	2
	<i>2. Раздел – Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях</i>		4
2	Социально-демографические группы в сфере занятости	Мужская и женская занятость. Занятость молодежи. Занятость людей старшего и пожилого возраста.	2
3	Гибкие формы занятости и ее мотивация	Сущность гибких форм занятости. Нестандартные формы занятости. Нестандартные режимы рабочего времени.	2
	<i>3. Раздел – Безработица как социально-экономическая проблема</i>		6
4	Безработица как социальное явление	Понятие, виды и динамика, причины безработицы. Социально-экономические функции безработицы. Масштабы и типы безработицы. Факторы, противодействующие безработице. Допустимый уровень безработицы.	2
5	Системы материальной помощи безработным	Система страхования в случае безработицы. Система вспомоществования в случае безработицы. Категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице. Категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования. Формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице. Пособие по безработице.	2
6	Нормативно-правовые аспекты безработицы	Условия признания гражданина безработным. Условия выплаты пособий по безработице. Права и обязанности безработных. Государственные гарантии безработным.	2
	<i>4. Раздел – Политика в области содействия занятости населения</i>		2
7	Активная и пассивная политика занятости	Сущность пассивной политики занятости. Содержание активной политики занятости. Основные направления активной политики занятости	2
8	Программа занятости как механизм реализации политики занятости	Государственные программы содействия занятости. Управление программами занятости.	
	<i>5. Раздел – Регулирование</i>		2

	<i>занятости</i>		
9	Регулирование занятости на предприятиях	Роль и функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости. Практика выдвижения собственных сотрудников. Организация профобучения на предприятиях	
Итого:			16

6 САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах
	<i>1. Раздел – Рынок труда в системе рыночного механизма</i>	выполнение практических заданий для самостоятельной проработки студентами; конспектирование тем по вопросам; выполнение индивидуального домашнего задания.	16
	<i>2. Раздел – Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях</i>	выполнение тренировочных упражнений; выполнение реконструктивной самостоятельной работы; выполнение творческой самостоятельной работы.	18
	<i>3. Раздел – Безработица как социально-экономическая проблема</i>	выполнение творческой самостоятельной работы; выполнение тренировочных упражнений; выполнение реконструктивной самостоятельной работы.	12
	<i>4. Раздел – Политика в области содействия занятости населения</i>	выполнение индивидуального домашнего задания; конспектирование тем по вопросам; выполнение практических заданий для самостоятельной проработки студентами.	12
	<i>5. Раздел – Регулирование занятости</i>	конспектирование тем по вопросам; выполнение практических заданий для самостоятельной проработки студентами; выполнение индивидуального домашнего задания.	7
Итого:			65

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности специалистов для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций.

На лекционных и практических занятиях используются активные и интерактивные формы проведения занятий (проблемная лекция, анализ конкретных ситуаций, задачный метод, групповая работа).

При работе используется диалоговая форма ведения лекций с постановкой и решением проблемных задач, обсуждением дискуссионных моментов и т.д.

При проведении практических занятий создаются условия для максимально самостоятельного выполнения заданий. Поэтому при проведении практического занятия преподавателю рекомендуется:

1. Провести экспресс-опрос (устно или в тестовой форме) по теоретическому материалу, необходимому для выполнения работы (с оценкой).
2. Проверить правильность выполнения заданий, подготовленных студентом дома (с оценкой).

Любое практическое занятие включает самостоятельную проработку теоретического материала и изучение методики решения практических задач. Некоторые задачи содержат

элементы научных исследований, которые могут потребовать углубленной самостоятельной проработки теоретического материала.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине преподавателю рекомендуется использовать следующие ее формы:

- конспектирование темы по вопросам;
- выполнение индивидуального домашнего задания;
- выполнение практических заданий для самостоятельной проработки студентами;
- самостоятельное изучение темы;
- подготовка докладов, рефератов;
- подготовка раздаточного материала;
- выполнение тренировочных упражнений;
- выполнение реконструктивной самостоятельной работы;
- выполнение творческой самостоятельной работы;
- подготовка к индивидуальному собеседованию.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

В качестве основных средств текущего контроля используется тестирование. В качестве дополнительной формы текущего контроля предлагаются аудиторские и внеаудиторские письменные задания (самостоятельные и контрольные работы).

Для оценки самостоятельной работы предлагается использовать учебно-методическое обеспечение в электронном и бумажном виде. Тематика заданий для самостоятельной работы соответствует содержанию разделов дисциплины и относящихся к ним тем. Освоение материала контролируется в процессе проведения лекционных и практических занятий.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля выбираются исходя из содержания разделов и относящихся к ним тем. Выполнение домашнего задания обеспечивает непрерывный контроль за процессом усвоения учебного материала каждого обучающегося, своевременное выявление и устранение отставаний и ошибок.

Аттестация по итогам освоения дисциплины: зачет (8 семестр).

Материалы для проверки знаний

Входящий контроль (темы контрольных работ)

1. Особенности Российского рынка труда на современном этапе.
2. Стратегия и методы регулирования рынка труда.
3. Роль прогноза занятости в регулировании рынка труда.
4. Сущность социальной защиты в сфере занятости населения.
5. Занятость как фактор трансформации социальной структуры региона.
6. Формы и сущность неформальной занятости.
7. Содействие занятости женщин.
8. Содействие занятости молодежи.
9. Содействие занятости граждан среднего и пожилого возраста.
10. Влияние политики занятости на демографические показатели
11. Международная организация труда: основные направления деятельности.
12. Скрытая безработица как специфическая форма сохранения спроса на рабочую силу.
13. Социальная защита безработных граждан.
14. Социально-психологический портрет безработного.
15. Теория и стратегии поиска работы.
16. Структура поведения безработного.
17. Продолжительность безработицы: классификация по срокам.
18. Влияние продолжительности безработицы на состояние безработного.

19. Система ценностей безработного.
20. Региональная система работы с безработными.
21. Объединения работодателей как равноправные партнеры на рынке труда.
22. Права и обязанности работодателей в области занятости населения.
23. Роль работников и их представителей в социально-трудовых отношениях.
24. Формирование региональной системы управления трудовыми ресурсами.

Промежуточный контроль

Тестовое задание по проверке остаточных знаний по дисциплине

Занятость населения и ее регулирование

для специальности 040101

20 заданий

время тестирования – 40 минут.

Инструкция: Из предлагаемых вариантов ответов выберите один и отметьте его любым знаком.

1. В ситуации, когда цена рабочей силы ниже точки равновесия рынка труда, возникает:

- а) дефицит работников;
- б) безработица;
- в) стабильность на рынке труда.

2. Вид безработицы, возникающей в результате дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, изменений в технологиях и т.п.:

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) сезонная.

3. Вид безработицы, вызванной временным характером тех или иных видов деятельности:

- а) скрытая;
- б) сезонная;
- в) циклическая.

4. В каком случае учащихся можно отнести к категории "занятые" по закону "О занятости населения в РФ"?

- а) если проходят очный или заочный курс обучения;
- б) если проходят очный курс обучения;
- в) если не получают стипендию или пособие .

5. Безработными по закону "О занятости населения" признаются граждане, достигшие возраста:

- а) 14 лет;
- б) 16 лет;
- в) 18 лет.

6. В каком случае работа, связанная с переменой места жительства может считаться подходящей?

- а) ни в каком;
- б) в случае, когда безработному предлагается жилье и высокая заработная плата;
- в) в случае согласия безработного на переезд

7. Территориальные органы служб занятости:

- а) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ;
- б) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им;

- в) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.

8. Основные черты активной политики занятости :

- а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы;
- б) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест;
- в) помощь гражданам в повышении их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест.

9. Выберите из предложенных утверждений правильное: "Общественные работы - это..."

- а) ...способ повышения квалификации безработных граждан";
- б) ...деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф;
- в) ...способ социальной поддержки ищущих работу.

10. На основании какого Федерального закона принимается решение о признании инвалида безработным ?

- а) "О пенсионном обеспечении в РФ";
- б) "О занятости населения в РФ";
- в) "О социальной защите инвалидов в РФ".

11. Безработными по закону "О занятости населения" признаются граждане, достигшие возраста:

- а) 18 лет;
- б) 16 лет;
- в) 14 лет.

12. Вид безработицы, возникающей в результате перехода работников с одного предприятия на другое:

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) сезонная.

13. В ситуации, когда цена рабочей силы выше точки равновесия рынка труда, возникает:

- а) дефицит работников;
- б) безработица;
- в) стабильность на рынке труда.

14. Вид безработицы, вызванной временным спадом производства:

- а) скрытая;
- б) сезонная;
- в) циклическая.

15. Основные черты активной политики занятости :

- а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы;
- б) помощь гражданам в повышении их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест;
- в) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест.

16. К основным направлениям работы государственной службы занятости относятся:

- а) повышение уровня жизни безработных граждан;
- б) обеспечение полной занятости населения;
- в) содействие гражданам в поиске работы, а предприятиям в подборе работников.

17. В каком случае граждане, являющиеся учредителями общественных организаций считаются занятыми?

- а) если они не имеют в отношении этих организаций имущественных прав;
- б) если они имеют в отношении этих организаций имущественные права;

в) ни в каком случае.

18. Территориальные органы служб занятости:

- а) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им;
- б) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления;
- в) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ.

19. Суть программы "Молодёжная практика" заключается в:

- а) трудоустройстве учеников и студентов в период каникул;
- б) предоставление учащимся возможности подработать;
- г) трудоустройстве выпускников на временные рабочие места.

20. Организацией общественных работ занимается:

- а) государственная служба занятости на предприятиях и организациях разной формы собственности;
- б) местные органы власти по предложению и при участии службы занятости;
- в) руководители муниципальных предприятий при участии службы занятости.

Итоговый контроль (вопросы к экзамену):

1. Рынок труда: определение, основные характеристики, виды рынков труда.
2. Спрос и предложение на рынке труда.
3. Модели рынка труда и условия их формирования.
4. Формирование рынка труда в сельской местности.
5. Рабочая сила: понятие, особенности функционирования.
6. Стоимость и цена рабочей силы. Теории, определяющие стоимость и цену рабочей силы.
7. Социально-экономическая сущность занятости населения в условиях рыночной экономики.
8. Экономически активное и неактивное население: определение, основные характеристики.
9. Активная и пассивная политика занятости: определение, сущность.
10. Социально-демографические особенности занятости.
11. Содействие занятости особо нуждающихся в социальной защите категорий населения.
12. Занятость и миграционные процессы.
13. Гибкие формы занятости: определение, виды, их характеристика.
14. Мотивация занятости: определение, виды, их характеристика.
15. Безработица: определение, причины, функции, допустимый уровень.
16. Типы безработицы их общая характеристика.
17. Статус безработного.
18. Системы материальной помощи безработным.
19. Подходящая и неподходящая работа.
20. Условия признания гражданина безработным.
21. Пособие по безработице: условия и сроки выплаты.
22. Основные направления государственной политики занятости.
23. Программы содействия занятости: содержание, финансирование, сроки действия.
24. Социальное партнерство: сущность, основные принципы.
25. Модели социального партнерства.
26. Субъекты социального партнерства.
27. Цели и задачи деятельности государственной службы занятости населения.
28. Направления деятельности государственной службы занятости населения.
29. Координационный комитет содействия занятости.

30. Международная организация труда: направления деятельности в сфере содействия занятости.
31. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации: цель и содержание.
32. Общественные работы и их оплата.
33. Молодежная практика: цель и механизм проведения.
34. Квотирование рабочих мест: цели и задачи.
35. Права и обязанности безработных граждан.
36. Гарантии безработным гражданам.
37. Права и обязанности работодателей в области занятости населения.
38. Условия прекращения приостановки и снижения размера пособия.
39. Полномочия федеральных органов власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.
40. Регулирование занятости на предприятиях.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

Дополнительная:

1. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.
2. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.
4. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.
5. Попов Ю.Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие/ Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. -М.: Дело, 2005. -200 с.
6. Резник С.Д. Управление личной карьерой : учеб. пособие: рек. УМО/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник ; под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. -М.: Логос, 2005. -287 с.
7. Современная энциклопедия социальной работы [Текст] : энциклопедия / ред. В. И. Жуков. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. : Изд-во РГСУ, 2008. - 408 с.
8. Чапек В.Н. Рынок труда : учеб. пособие: рек. УМО/ В. Н. Чапек, В. А. Долгодушев. -Ростов н/Д: Феникс, 2005. -252 с.
9. Шмелева Н.Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала : учеб. пособие: рек. УМО/ Н. Б. Шмелева. -2-е изд.. -М.: Дашков и К, 2006. -196 с.

Перечень журналов дисциплины:

- 1 Общественные науки и современность.
- 2 Отечественный журнал социальной работы.
- 3 Работник социальной службы.
- 4 Социальная работа.
- 5 Социально-гуманитарные знания.

Программно-информационное обеспечение дисциплины:

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
1	Электронная библиотечная система « Университетская библиотека – online » www.biblioclub.ru	ЭБС по тематике охватывает всю область гуманитарных знаний и предназначена для использования в процессе обучения в высшей школе, как студентами и преподавателями, так и специалистами-гуманитариями.
2	http:// www.iglib.ru	Интернет-библиотека образовательных изданий, в которых собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия. Удобный поиск по ключевым словам, отдельным темам и отраслям знания.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины могут быть использованы мультимедийные средства, наборы слайдов, кинофильмов, видеопроектор и т.д.

11. РЕЙТИНГ-ПЛАН ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование темы и формы занятия	Вид работ	Max кол-во баллов
<i>1. Раздел – Рынок труда в системе рыночного механизма</i>		
Лекция №1. <u>Сущность</u> и содержание рынка труда.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Лекция №2. Сущность и <u>содержание</u> рынка труда.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Лекция №3. Основные модели рынка труда.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №1. Основные модели рынка труда.	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3
Лекция №4. Рабочая сила в рыночных условиях	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
<i>2. Раздел – Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях</i>		
Лекция № 5. Социально сущность занятости населения.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Лекция № 6. Экономическая сущность занятости населения.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Лекция №7. Социально-демографические группы в сфере занятости.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №2. Социально-демографические группы в сфере занятости	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3
Лекция №8. Гибкие формы занятости и ее мотивация.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №3. Гибкие формы занятости и ее мотивация	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3

<i>3. Раздел – Безработица как социально-экономическая проблема</i>		
Лекция №9. Безработица как социальное явление.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №4. Безработица как социальное явление	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3
Лекция №10. Системы материальной помощи безработным.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №5. Системы материальной помощи безработным	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3
Лекция №11. Нормативно-правовые аспекты безработицы.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №6. Нормативно-правовые аспекты безработицы.	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3
<i>4. Раздел – Политика в области содействия занятости населения</i>		
Лекция №12. Активная и пассивная политика занятости.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №7. Активная и пассивная политика занятости. Программа занятости как механизм реализации политики занятости.	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3
Лекция №13. Программа занятости как механизм реализации политики занятости.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Лекция №14. Социальное партнерство как технология реализации политики занятости.	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
<i>5. Раздел – Регулирование занятости</i>		
Лекция №15. Государственная служба	- посещение лекционного занятия	1

занятости: структура, функции, права	- самостоятельная работа	1
Лекция №16. Регулирование занятости на предприятиях	- посещение лекционного занятия - самостоятельная работа	1 1
Семинар №8. Регулирование занятости на предприятиях	- выступление по вопросам плана занятия - выступление с дополнением - выступление с докладом /рефератом - выполнение аудиторного письменного задания - выполнение письменного домашнего задания	2 0,5 2 1 3

Примечания

Посещение лекционного занятия предполагает постоянное присутствие на занятии в течение отведенного на него расписанием времени, ведение конспекта лекции и соблюдение общих правил поведения студентов АмГУ во время учебных занятий. Оценивается: 1 балл за каждое занятие.

Выступление по вопросам плана семинарского занятия – подготовка выступления по одному из вопросов плана семинарского занятия, выданному преподавателем, с использованием рекомендованной и дополнительной литературы (в т.ч. Интернет-ресурсов), ответ на дополнительные вопросы. Оценивается: 2 балла за каждое выступление.

Выступление с дополнением по вопросам плана семинарского занятия – подготовка уточняющего, комментирующего, дополняющего выступления к докладам, представленным по вопросам выданного плана преподавателем семинарского занятия. Оценивается: 0,5 балла за каждое выступление.

Выступление с докладом /рефератом – осуществляется по темам, предложенным преподавателем, на семинарских занятиях по соответствующей тематике, но не более трех за семестр у одного студента. Оценивается: 2 балла за каждую положительно оцененное выступление.

Выполнение письменного домашнего задания – выполнение в письменной форме дома, во время самостоятельной подготовки, заданий, выданных преподавателем. Возможна выдача индивидуальных письменных заданий по усмотрению преподавателя. Оценивается: 3 балла за каждую положительно оцененную работу.

Промежуточное тестирование – проводится по отдельным тематическим блокам учебного курса, определяемым преподавателем. Оценивается: тест, как правило, состоит из 10 вопросов – в этом случае за каждый правильно отвеченный вопрос начисляется 0,1 балл. Максимальная оценка 1 балл за каждую положительно оцененную работу (не более 8 за семестр).

Контрольная (самостоятельная) работа проводится по отдельным тематическим блокам, практическим или теоретическим вопросам учебного курса, определяемым преподавателем. Оценивается: 0,2 балла за 1 правильно раскрытый вопрос (если работа состоит из нескольких вопросов) или 1 балл за каждую положительно оцененную работу - по усмотрению преподавателя.

Выполнение аудиторного письменного задания осуществляется в рамках рассматриваемых на семинарском задании темы; состоит в поиске ответа на поставленный вопрос/задачу, классификации или систематизации изученного материала и т.п. Оценивается: 1 балла за каждое положительно оцененное задание (не более 9 за семестр).

Премиальные баллы:	
выполнение студентами творческих исследовательских работ, углубляющих знания по данной дисциплине –	2 балла за каждую <u>положительно оцененную</u> работу (не более 3 за семестр у 1 студента)

активность на практических занятиях –	0,5 балла за каждое занятие
отсутствие пропусков занятий –	5 баллов
Штрафные баллы (вычитаются из набранной суммы):	
Пропуск занятий без уважительной причины и без отработки –	1 балл за каждое занятие
Несвоевременное выполнение определенных видов работ или заданий –	1 балл за каждый вид работ или заданий
Отсутствие конспекта лекций –	2 балла за каждую лекцию
Повторное вытягивание билета на зачете –	2 балла за каждую попытку
Возможно проставление итоговой оценки без прохождения итоговой аттестации («автомат») – зачет, если студент набрал по текущему контролю + премии - штраф не менее 51 балла.	
<i>Итоговая оценка:</i>	
- менее 51 балла – «не зачтено»;	
- от 51 до 100 баллов – «зачтено»	
<i>Если студент набрал по текущему контролю + зачету:</i>	
менее 51 балла	Он аттестуется неудовлетворительно и ему предоставляется возможность ликвидировать задолженность по дисциплине в установленном порядке (согласно положению о курсовых экзаменах и зачетах).

2. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ПРОГРАММНОГО МАТЕРИАЛА

Раздел I Рынок труда в системе рыночного механизма

Тема 1. Сущность и содержание рынка труда

План лекции:

1. Понятие «рынок труда» и его составляющие.
2. Механизм действия рынка труда.
3. Сегментация и гибкость рынка труда.
4. Внешний и внутренний рынок труда.

Цель лекционного занятия – ознакомить студентов с сущностью и содержанием рынка труда.

Задачи:

- дать определение понятию «рынок труда» и охарактеризовать его составляющие;
- изучить механизм действия рынка труда;
- проанализировать сегментацию и гибкость рынка труда;
- рассмотреть внешний и внутренний рынок труда.

Рынок труда как составляющая часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей (предъявителей спроса на труд) и наемной рабочей силы (продавцов последней). В более общем смысле рынок труда является выражением конкретных систем общей организации труда в условиях товарно-денежных отношений и обеспечивает функционирование рыночной экономики на основании закона спроса и предложения. Главными составляющими рынка труда являются: *совокупное предложение* – охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и *совокупный спрос* – общая потребность экономики в наемной рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда или *рынок труда в широком смысле*. Следует различать *эффективный спрос*, который определяется числом экономически целесообразных рабочих мест, и *совокупный спрос*, который включает в себя также заполненные работниками неэффективные рабочие места. Разница между эффективным и совокупным спросом представляет собой излишнюю численность занятых, составной частью которой является *скрытая безработица*.

Текущий рынок труда представляет собой многосекторную структуру, образуемую двумя взаимосвязанными частями (открытый и скрытый рынок труда), которые различаются способами и формами аккумуляции резервов рабочей силы, характером влияния на производство и занятость и на поведение их участников.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.
2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.
3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

Тема 2. Основные модели рынка труда

План лекции:

1. Японская модель.
2. Модель США.
3. Шведская модель

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с основными моделями рынка труда.

Задачи:

- рассмотреть Японскую модель;
- изучить модель США;
- охарактеризовать Шведская модель.

Японская модель. Классическая модель органичного внутреннего рынка труда представляет Япония. Система трудовых отношений в этой стране базируется на так называемом «пожизненном найме», который предусматривает гарантии занятости работникам вплоть до наступления предельного возраста работы на предприятии. Система пожизненного найма предусматривает повышение размеров материальных благ в виде з/плат, премиальных, социальных выплат с учетом увеличения стажа работы. Закрепление кадров на предприятиях системой «пожизненного найма» позволяет компаниям проводить полное формирование квалификации на внутрифирменном уровне, оперативно приводить в соответствие профессионально-квалифицированный состав кадров со структурой рабочих мест, развитием техники и технологии, модификацией выпускаемой продукции.

Модель США. Рынок труда в США имеет ярко выраженную ориентацию на внешний рынок. Для модели США характерна децентрализация рынка труда. В каждом штате США есть свое законодательство о занятости и помощи безработным, свои фонды страхования по безработице. Взносы предприятий и самих работников выплачиваются раздельно в фонды штатов и федеральный фонд страхования.

Характерна и политика занятость на предприятиях. При изменении конъюнктуры и необходимости уменьшить объем применения рабочей силы фирмы США прибегают к увольнениям работников, а не к сокращению количества отработываемых человеко-часов, как в Японии. К увольнениям прибегают и тогда, когда предприятия оказываются нерентабельными. Опираясь на частные рынки финансового капитала, фирмы передислоцируют (переводят) производственный капитал в более производительные предприятия в США и за границей. Работники старых предприятий могут быть уволены, и на их место взяты новые. Работники в США не получают информации об увольнениях вплоть до их наступления и закрытия предприятий. Но, следует отметить, что коллективные договоры, заключаемые между фирмой и профсоюзами, имеют положения, согласно которым работники, имеющие большой стаж работы, имеют преимущества перед работниками, не имеющими стажа (или имеющим маленький стаж), при увольнениях. Однако, коллективными договорами охвачена в США лишь четвертая часть работников.

Шведская модель. Успех Швеции в достижении полной занятости был достигнут благодаря активной политики занятости. На профессиональную подготовку работников и на создание рабочих мест Швеция тратит больше, чем любая другая страна, хотя у нее доля бюджета, идущая на занятость, не выше, чем в других странах. Там, где другие страны тратят средства на устранение и решение проблем безработных, Швеция вкладывает эти средства в повышение конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

Успех политики занятости в Швеции закладывался около 50 лет назад когда была разработана и принята новая модель достижения полной занятости которая содержала 4 *основных этапа*: ограничительную фискальную политику; политику солидарности на рынке труда в отношении з/платы; активную политику на рынке труда; поддержку отраслей, определенных государственной программой как предпочтительных для развития.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.
2. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.
3. Попов Ю.Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие/ Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. -М.: Дело, 2005. -200 с.

4. Резник С.Д. Управление личной карьерой : учеб. пособие: рек. УМО/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник ; под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. -М.: Логос, 2005. -287 с.

Тема 3. Рабочая сила в рыночных условиях

План лекции:

1. Понятие рабочей силы.
2. Цена и стоимость рабочей силы.
3. Спрос и предложение рабочей силы.
4. Потребность в рабочей силе.

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с особенностями рабочей силы в рыночных условиях.

Задачи:

- дать понятие «рабочей силы»;
- охарактеризовать цену и стоимость рабочей силы;
- рассмотреть спрос и предложение рабочей силы;
- проанализировать потребность в рабочей силе.

Понятие рабочей силы. В период перехода к рынку существенно меняется положение рабочей силы в обществе, условия, в которых она начинает функционировать. Известно, что под *рабочей силой* понимается совокупность физических и духовных способностей человека к труду. Человек – собственник рабочей силы, ему принадлежит исключительное право распоряжаться своей рабочей силой, своими способностями к общественно-полезному труду. При всех равных условиях человек заинтересован продать рабочую силу тому, кто выше ее оценит, будет учитывать количество, качество и результаты его труда.

Для большинства людей при продаже своей рабочей силы не обойтись без рынка труда. Если сделать группировку занятого населения с точки зрения занятого населения, с точки зрения наемного работника и собственника, то можно выделить:

- 1) наемного работника в чистом виде, получающего только свою зарплату;
- 2) наемного работника, владеющего одновременно количеством акций и получающего заработок и дивиденд;
- 3) собственника средств производства и одновременно работника – менеджера, фермера, получающего доход как собственник и заработок как работник;
- 4) собственника, не участвовавшего в общественно-политическом труде и живущего на средства от сдачи в аренду принадлежащих ему средств производства и ресурсов, или на проценты от вложенных в банк денежных вкладов, или акций, приносящих владельцу достаточный дивиденд.

В этой связи понятие «товар рабочей силы» имеет много оттенков. Ведь товаром рабочей силы становится, как известно, при следующих условиях: человек не имеет средств существования; не имеет средств производства; является юридически свободным.

Стоимость и цена рабочей силы. Рабочая сила функционирует как товар, предлагая себя на рынке труда как и всякий другой товар, и должен иметь свою цену. Существуют различные точки зрения по данному вопросу.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

Раздел II Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях

Тема 4. Социально-экономическая сущность занятости населения

План лекции:

1. Понятие занятости.
2. Социально-экономическая сущность занятости.
3. Принципы занятости.
4. Виды занятости.
5. Статус в занятости.
6. Определение понятия «занятые».

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с социально-экономической сущностью занятости населения.

Задачи:

- дать определение понятию «занятость»;
- рассмотреть социально-экономическую сущность занятости;
- изучить принципы занятости;
- охарактеризовать виды занятости;
- рассмотреть статус в занятости;
- дать определение понятию «занятые».

Понятие занятости. Чтобы определиться в вопросах политики занятости, необходимо прежде всего выяснить, что же собой представляет занятость с экономических и социальных позиций.

Занятость с точки зрения экономических позиций общества – это деятельность трудоспособного населения по созданию общественного продукта или национального дохода, а предоставление всем желающим и способным трудиться такой возможности ведет в идеале к *полной занятости*.

Вместе с тем занятость имеет социальный характер. *Занятость с точки зрения социальных позиций общества* отражает потребность людей не только в доходах, но и в самовыражении через общественно-полезную деятельность, а также степень удовлетворения этой потребности при определенном уровне социально-экономического развития. Потребность человека в оплачиваемой работе, приоритетность тех или иных сфер общественно-политической деятельности, мера трудового участия, выбор профессии и места работы, трудовая мотивация, заинтересованность в высокоэффективном труде и возможность такого труда, основанная на профессиональной квалификации и работоспособности человека, - все это складывается как результат социальной ориентации человека в обществе.

В этой связи уместно отметить распространенность в настоящее время ошибочного понимания занятости, основанное на упрощении ее сути. Нередко занятость сводится только к согласованию спроса и предложения рабочей силы. Причем считается, что если нет безработицы или достигнут ее низкий уровень, то нет и не решенных проблем занятости. Таким образом, производится своеобразная идентификация категории занятости и рынка труда. В результате такой трактовки в программах по решению сложившейся в сфере занятости ситуации не учитываются глубинные процессы, свойственные занятости населения, ее обеспечению.

Социально-экономическая сущность занятости. Занятость раскрывает один из важнейших аспектов социального развития человека, связанного с удовлетворением его потребностей в сфере труда и в связи с трудом. *Занятость как социально-экономическое явление* – общественно полезная деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, как правило, заработок (трудовой доход).

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.
5. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.

Тема 5. Социально-демографические группы в сфере занятости

План лекции:

1. Сущностные характеристики занятости.
2. Мужская и женская занятость.
3. Занятость молодежи.
4. Экономическая и социальная функции молодежи в занятости.
5. Занятость лиц средних возрастов (30-49 лет) и лиц трудоспособного возраста старше 50 лет.

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с социально-демографическими группами в сфере занятости.

Задачи:

- рассмотреть сущностные характеристики занятости;
- изучить особенности мужской и женской занятости;
- рассмотреть занятость молодежи;
- проанализировать экономическую и социальную функцию молодежи в занятости;
- охарактеризовать занятость лиц средних возрастов (30-49 лет) и лиц трудоспособного возраста старше 50 лет.

Сущностные характеристики занятости. В распределении занятости по видам работников различают по *полу* и *возрасту*. Половозрастные группы населения, объединенные по характеру их участия в общественно полезной трудовой деятельности, принято называть *социально-демографическими группами населения*.

Практика показала, что с целью учета особенностей занятости населения по полу и возрасту целесообразно выделять следующие социально – демографические группы: 1) мужчины; 2) женщины; 3) молодежь (трудоактивное население 16-29 лет); 4) лица средних возрастов (30-49 лет); 5) лица предпенсионного возраста (трудоспособное население старше 50 лет); 6) лица пенсионного возраста.

Мужская и женская занятость. Мужчины и женщины – это самые крупные социально-демографические группы, условия применения труда которых имеют ярко выраженную специфику. Основу дифференцированного подхода к данным группам населения составляют *естественные различия полов*. Мужчины обладают большей физической силой и выносливостью, их организм в меньшей степени чем женский, подвержен влиянию неблагоприятных факторов производственной сферы. Им присущи, как правило, решительность и уверенность. Отсюда широкий профильный диапазон в применении труда мужчин. У женщин хорошо развиты такие черты, как тщательность и аккуратность в работе, внимательность, чуткость, эмоциональность. Поэтому труд женщин успешно применяется там, где содержание и условия труда требуют перечисленных качеств.

Экономическая и социальная функции молодежи в занятости.

Эти функции определяются ролью молодежи в формировании трудового потенциала страны. Условно в этой группе можно выделить два больших контингента – *учащаяся и работающая молодежь*. Разница в численности всего населения 16-29 лет (т.е. всей молодежи) и его экономически активной части т.е. тех, кто работает или ищет работу) возникает прежде всего из-за того, что примерно каждый пятый из числа между 16-29 лет обучается с отрывом от производства. Кроме того, как известно, немалая часть молодых женщин использует отпуск по уходу за ребенком, а юноши служат в армии. Поэтому перечисленные контингенты

молодежи составляют потенциально активное население, которое ежегодно пополняет рынок труда, и от его динамики зависит общая ситуация с молодежью на рынке труда.

Лица средних возрастов (30-49 лет) – самая многочисленная группа в трудовых ресурсах страны. Важнейшей ее характеристикой является самый высокий уровень занятости. У работников данной социально-демографической группы в основном устойчиво определены профессиональные интересы, поэтому стремление к перемене места работы в этой группе наименьшее по сравнению с другими.

Это объясняется тем, что в данном возрасте у большинства людей наступает период социальной, статусной, моральной, материальной и другой стабильности. Они, как правило, получают профессиональное образование, вступают в брак, создают семью с детьми, определяют постоянное место жительства, а выбор работы ориентирует на эти характеристики.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

Тема 6. Гибкие формы занятости и ее мотивация

План лекции:

1. Сущность гибких форм занятости.
2. Нестандартные формы занятости.
3. Нестандартные режимы рабочего времени.

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с гибкими формами занятости и ее мотивацией.

Задачи:

- дать общую характеристику сущности гибких форм занятости;
- проанализировать нестандартные формы занятости;
- охарактеризовать нестандартные режимы рабочего времени.

Гибкие формы занятости предоставляют трудоспособному населению возможности наиболее приемлемых форм занятости или режимов труда с учетом индивидуальных потребностей работников, а также меры социальной помощи при переходе от занятости к незанятости и наоборот. С другой стороны, гибкие формы занятости дают возможность предприятиям управлять количеством и качеством рабочей силы, применяемой на предприятиях, исходя из потребностей развития производства и сложившейся экономической ситуации. Гибкие формы занятости позволяют эффективно решать проблемы различных категорий населения: женщин, иностранных работников, инвалидов, лиц предпенсионного и пенсионного возраста и т.д. В результате в народном хозяйстве сохраняется общий баланс используемых трудовых ресурсов.

Факторы, обуславливающие появление гибких форм занятости: 1) стремительная перестройка экономики; 2) сокращение удельного веса занятости в промышленности и рост сферы услуг с ее возможностями организации нестандартных форм занятости; 3) обновление материальной базы производства; 4) изменение объема и структуры спроса на товары и услуги; 5) изменение потребностей работников на протяжении трудовой жизни в режимах рабочего времени; 6) необходимость периодического обновления знаний путем прохождения профподготовки и переподготовки.

В плане решения *проблем безработных* гибкие формы занятости дают возможность, *во-первых*, сократить общую численность незанятого населения, предоставляя работу на условиях приемлемых для определенных категорий населения; *во-вторых*, увеличить (или сохранить при увеличении объемов производства) число занятых, не увеличивая при этом число рабочих мест за счет деления рабочих мест между работниками и сокращения рабочего

времени; *в-третьих*, расширить возможности трудоустройства лиц, высвобожденных с производства.

На индивидуальном уровне гибкие формы занятости дают возможность удовлетворять потребности отдельных категорий работников в гибкой организации их труда, совмещать работу с выполнением других социальных обязанностей или состоянием здоровья.

На уровне предприятий гибкие формы занятости связаны с возможностью управлять объемом применяемой рабочей силы, не создавая социальную напряженность, как при увольнении работников.

На макроэкономическом уровне это возможность снизить остроту проблем незанятости, дать наиболее уязвимым с точки зрения занятости категориям населения способ получения дохода, поддерживать уровень своей квалификации, работоспособности.

Итак, под *гибкими формами занятости* понимается занятость: 1) связанная с различными нестандартными режимами как полного, так и неполного рабочего времени; 2) связанная с социальным статусом работников: самостоятельные работники, неоплачиваемые члены семьи; 3) на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда: надомный труд, работники по вызовам; 4) по нестандартным организационным формам: временные работники.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.

2. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.

3. Попов Ю.Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие/ Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. -М.: Дело, 2005. -200 с.

4. Резник С.Д. Управление личной карьерой : учеб. пособие: рек. УМО/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник ; под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. -М.: Логос, 2005. -287 с.

Раздел III Безработица как социально-экономическая проблема

Тема 7. Безработица как социальное явление

План лекции:

1. Определение понятий «безработица», «безработные».
2. Уровень безработицы и продолжительность.
3. Типы безработицы.
4. Факторы противодействия безработице.
5. Классификации безработицы.

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с понятием безработицы, а также с особенностями безработицы как социального явления.

Задачи:

- дать определение понятиям «безработица», «безработные»;
- изучить уровень безработицы и ее продолжительность;
- охарактеризовать типы безработицы;
- проанализировать факторы противодействия безработице;
- рассмотреть классификацию безработицы.

Безработица – это тот феномен рыночной экономики, который наглядно отражает специфику конкретной страны вообще и одновременно конкретной стадии ее развития в частности. По существу это не только экономическое явление, как может показаться на первый взгляд, а своеобразный синтез экономики, политики, идеологии, морали данного общества. На региональном уровне, особенно на национальных территориях, большое влияние на формирование безработицы оказывают местные традиции и специфика социально-экономического развития.

Как социально-экономическое явление безработица должна рассматриваться в двух аспектах социальном и экономическом. В *экономическом плане* безработица отражает несоответствие на рынке труда между относительно большим предложением рабочей силы и спросом на нее, при чем это несоответствие может быть как в количественном, так и в качественном отношении.

В условиях современного производства большая роль в возникновении безработицы принадлежит *социальным факторам* – это факторы, обеспечивающие дотрудовое воспитание и профподготовку работника, его здоровье, нормальный социально-психологический климат, возможности повышения квалификации работающего населения.

В связи с этим, можно сказать, что первыми кандидатами в безработные становятся слабо защищенные индивиды с недостаточной профподготовкой. Плохо адаптирующиеся к меняющимся условиям производства, имеющие плохое здоровье.

Таким образом, *безработные* – это лица, активно предлагающие свои услуги на рынке труда, ищущие работу, а не имитирующие поиск. Согласно стандартам МОТ к *безработному населению* относятся все лица достигшие определенного возраста, которые в течении отмеченного периода были без работы, были готовы немедленно приступить к работе и активно искали ее.

Критерии признания гражданина безработным. 1. Безработный должен регистрироваться в учреждениях службы занятости. 2. Безработный должен активно искать работу (обычно 1-4 недели до обращения в службу занятости). 3. Право на пособие по безработице может иметь только тот, кто прежде работал определенный в законодательстве срок. 4. Безработица не должна начинаться добровольно. Считается, что это не позволяет трудящимся вести себя безответственно, увольняться без особых причин. 5. Безработный не должен отклонять предложения о трудоустройстве, которые служба занятости находит для него «подходящими». В связи с этим возникает необходимость определения критериев «подходящей работы», которые также в разных странах различны. 6. Безработный не должен иметь других источников доходов. 7. Безработный получает пособие по безработице определенное число месяцев, после чего его размер либо сокращается, либо выплата прекращается вовсе.

В соответствии с законодательством РФ признание за лицами обратившимися в службу занятости за помощью в трудоустройстве, статуса безработного и назначение пособия по безработице наступает не позднее 11-го дня с момента обращения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (например: отказ в течении 10 дней для присвоения статуса безработного от 2-х вариантов подходящей работы).

Таким образом, *уровень безработицы* – основной показатель, дающий обобщенное представление о рынке труда в данный момент и об изменениях, происходящих на нем за некоторый период. Определяется (в %) по состоянию на начало (или конец периода как отношение числа лиц, имеющих на соответствующую дату статус безработного, к численности экономически активного населения на ту же дату

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : анализ. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.

Тема 8. Системы материальной помощи безработным

План лекции:

1. Подходы к организации материальной помощи безработным.
2. Система страхования в случае безработицы.
3. Система вспомоществования в случае безработицы.
4. Категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице.
5. Категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования.
6. Формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице.
7. Пособие по безработице.

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с системой материальной помощи безработным.

Задачи:

- проанализировать основные подходы к организации материальной помощи безработным;
- рассмотреть систему страхования в случае безработицы;
- изучить систему вспомоществования в случае безработицы;
- охарактеризовать категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице;
- охарактеризовать категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования;
- проанализировать формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице;
- рассмотреть пособие по безработице.

Система страхования в случае безработицы. Первый подход состоит в том, чтобы не допустить резкого падения уровня жизни уволенного *не по своей вине* работника. В этом случае пособие по безработице подсчитывается с учетом прежних заработков. Таков принцип систем *социального страхования* по безработице. Они, как правило, охватывают *временно уволенных работников в связи со структурными изменениями или спадом производства*, т.е. по причине структурной или циклической безработицы.

Система вспомоществования в случае безработицы. Вторым подходом является обеспечение гарантий *прожиточного минимума* с проверкой или без проверки наличия других средств к существованию. Такова система *вспомоществования*, которая предназначена для тех, кто по тем или иным причинам вообще не занят или испытывает серьезные трудности при найме, в том числе безработные с длительными периодами безработицы.

Первые системы вспомоществования безработным возникли еще в конце XIX, системы страхования по безработице возникли в начале XX века. В начале две эти системы материальной помощи рассматривались как взаимно исключающие альтернативы, что разделило национальное законодательство разных стран на две группы, причем этот раздел существовал долгое время и после второй мировой войны. Однако, в ходе эволюции каждая из этих систем приобрела черты другой. Взаимодополняющий характер этих двух систем находит свое выражение в том, что в некоторых странах пособия из фондов страхования и вспомоществования могут выплачиваться одновременно. И тем не менее, системы страхования по безработице являются основными системами оказания материальной помощи безработным, а системы вспомоществования – дополняющими. Системы страхования по безработице имеются более чем в 80% стран рыночной экономики.

Категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице. Долгое время системы страхования охватывали только *лиц наемного труда*. Однако в настоящее время их развитие характеризуется тенденцией к охвату защитой всех категорий трудящихся и даже тех, которые работают не по найму в т. ч. и лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью и выплачивающих страховые взносы. Традиционно исключаемой из систем страхования по безработице, группой являются в некоторых странах *временные трудящиеся*. Это вызвано административными трудностями, связанными с характером их занятости и сложностью взимания страховых взносов. Возможность участия сезон-

ных работников в системах страхования по безработице, а также трудящихся сельского хозяйства, агропромышленных предприятий и других работников с их регулярной предсказуемой не занятостью в течение «мертвого сезона», с возможностью дополнительной работы в период, свободный от основной, является спорной. Эта проблема решается на путях добровольного участия в системах страхования.

Категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования. Безработные получающие эти пособия, подразделяются на две группы. В первую группу входят те, кто не подпадает полностью под необходимые условия, дающие право на пособия по системе страхования. Это прежде всего лица либо впервые поступающие на работу, либо желающие возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва. Во вторую группу входят те, кто уже не имеет права на пропорциональные заработку пособия в связи с истечением определенного срока безработицы. В этих случаях продление срока безработицы в связи с положением на рынке труда или особыми трудностями переквалификации, встающими перед некоторыми безработными, сопровождается во многих странах постепенным сокращением суммы пособий (с учетом числа иждивенцев) либо путем уменьшения их доли по отношению к прежним заработкам.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

Тема 9. Нормативно-правовые аспекты безработицы

План лекции:

1. Определение и основные категории занятых граждан.
2. Порядок и условия признания граждан безработными.
3. Подходящая и неподходящая работа.
4. Права и гарантии граждан в области занятости.

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с нормативно-правовыми аспектами безработицы.

Задачи:

- дать определение и привести примеры основных категории занятых граждан;
- изучить порядок и условия признания граждан безработными;
- проанализировать виды подходящей и неподходящей работы;
- рассмотреть права и гарантии граждан в области занятости.

Занятыми согласно закону «О занятости в РФ» с изменениями и дополнениями от 17.07.99 №175 – ФЗ считаются граждане: 1) работающие по трудовому договору, в т.ч. выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу, включая сезонные, временные работы); 2) занятые на общественных работах; 3) занимающиеся предпринимательской деятельностью; 4) занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; 5) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в т.ч. по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями; авторским договорам; а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей); 6) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; 7) проходящие военную службу, а также службу в ОВД; 8) проходящие очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального, профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образова-

ния и других образовательных учреждениях, включая обучение по направлению Федеральной службы занятости населения. 9) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям связанным с подготовкой к военной службе, исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами; 10) являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных или региональных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), которые не имеют имущественных прав в отношении этих организаций.

Порядок и условия признания граждан безработными. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы или заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным из организаций (с военной службы) независимо от их организационно - правовой формы и формы собственности в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата.

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина на позднее 11 дней со дня предъявления органами службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессию, квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работающих), не имеющих профессии (специальности) – паспорта или документа об образовании.

В случае предоставления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

Раздел IV Политика в области содействия занятости населения

Тема 10. Активная и пассивная политика занятости

План лекции:

1. Пассивная и активная политика.
2. Общественные работы.
3. Профподготовка и переподготовка.
4. Помощь в организации собственного дела.
5. Временная занятость.
6. Содействие длительно безработным.
7. Консультирование и информационная помощь.
8. Квотирование рабочих мест.

Цель лекционного занятия: ознакомить студентов с активной и пассивной политической занятостью.

Задачи:

- рассмотреть пассивную и активную политику;
- изучить общественные работы;
- рассмотреть профподготовку и переподготовку;
- охарактеризовать помощь в организации собственного дела;

- изучить временную занятость;
- проанализировать содействие длительно безработным;
- рассмотреть консультирование и информационную помощь;
- рассмотреть квотирование рабочих мест.

Пассивная политика предполагает ответственность государства за положение работников и работодателей на рынке труда. Государство предоставляет всем участникам рынка труда определенные *гарантии*: работникам – сохранение рабочих мест и создание новых, выплату зарплаты и пособия по безработице, социальное страхование и пенсии; работодателям – спрос на выпускаемую продукцию, предоставление сырья и материалов, целевое финансирование. Эти гарантии позволяют участникам рынка труда чувствовать себя социально защищенными при многих обстоятельствах на рынке труда, но ограничивают стимулы к личной инициативе, поиску сфер применения труда и способностей, выявлению внутренних резервов самообеспечения, т.е. *формируют пассивность в социально-трудовых отношениях*.

В пассивную политику принято включать следующие меры: регистрация ищущих работу; определение размера пособия по безработице; организация системы предоставления пособия по безработице; обеспечение не денежных форм поддержки безработных и членов их семей;

Одной из самых важных и распространенных форм осуществления пассивной политики занятости является *организация системы предоставления пособий по безработице*.

Активная политика нацелена на повышение *конкурентоспособности* человека в борьбе за рабочее место путем обучения, переподготовки, содействия самозанятости, индивидуальной трудовой деятельности, и исходит из того, что человек, если он физически и психически здоров должен самостоятельно зарабатывать средства для обеспечения своей семьи, это его долг, ответственность за уровень его благосостояния и благосостояния его семьи лежит на нем самом, а государство лишь посредник предоставляющий ему возможность занятости, возможность для развития своего внутреннего потенциала и социальной субъективности.

На разработку и осуществление активной политики оказывают влияние три важнейшей группы *факторов*: *международные трудовые нормы*, устанавливающие такие основные права, как свободно избранная занятость, равенство возможностей обращения в органы службы занятости, свобода объединения и выбора вида трудовой деятельности; *тип социально-трудовых отношений*, поскольку широко признается тот факт, что любая политика, в т.ч. и активная политика занятости, имеет больше шансов на успех, если ей обеспечены признание и поддержка со стороны всех заинтересованных групп, представляющих интересы безработных; *разнообразие условий на рынке труда и в сфере содействия занятости*, характерных для различных стран и отдельных регионов внутри страны.

Активная политика – это комплекс мер, нацеленных на содействие скорейшему возвращению безработных к активной трудовой деятельности. Она поощряет активность человека, направленную на поиск рабочего места, что в свою очередь сокращает его зависимость от политики поддержки доходов за счет социальных выплат (т.е. от пассивной политики), уменьшает затраты государственного бюджета, снижает напряженность в обществе, увеличивает производительность труда и способствует структурной перестройке экономики.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101- Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

Тема11. Программа занятости как механизм реализации политики занятости

План лекции:

1. Программа занятости.
2. Федеральные программы.
3. Региональные программы.

4. Отраслевые программы.
5. Управление программами занятости.
6. Продолжительность действия программ и их финансирование.

Цель: ознакомить студентов с программой занятости.

Задачи:

- изучить программу занятости;
- рассмотреть федеральные, региональные, отраслевые программы;
- проанализировать управление программами занятости;
- охарактеризовать продолжительность действия программ и их финансирование.

Программа занятости комплекс мер (организационных, правовых, экономических, финансовых, инвестиционных, социальных и т.п.), направленных на достижение поставленной цели в области обеспечения занятости населения.

Создание нормальных условий для реализации гражданами права на труд – одна из важнейших задач государства в области социальной политики в целом и в области государственной политики занятости особенно. Для реализации государственной политики занятости используются различные способы и методы. Один из важнейших инструментариев – *разработка и осуществление специальных государственных программ в области занятости и регулирования рынка труда.*

В зависимости от сферы охвата они делятся на: 1) федеральные; 2) региональные; 3) отраслевые.

Федеральные программы разрабатываются федеральными органами власти и призваны осуществлять регулирование занятости и рынок труда в общенациональном масштабе. Среди основных федеральных программ можно назвать: «Комплексную программу мер по созданию и сохранению рабочих мест» и «Федеральную целевую программу содействия занятости населения».

Региональные программы обеспечивают продуктивную занятость для жителей отдельной территории и принимаются региональными организациями власти. В современной отечественной практике каждый субъект федерации (районы, крупные города) ежегодно разрабатывает собственные программы в сфере содействия занятости населения.

Отраслевые программы регулируют рынок труда и занятость отдельной отрасли народного хозяйства и предполагают постепенную ликвидацию неэффективных рабочих мест и высвобождение работников в др. отрасли (сферы) занятости.

Управление программами занятости.

Специальные программы занятости могут управляться как центральными государственными органами управления, а также общественными организациями.

Обычно *центральное* управление осуществляется через принятие соответствующих законодательных актов и бюджетный контроль. Однако могут быть созданы и специальные общегосударственные органы по проблемам занятости.

Сами же программы разрабатываются, как правило, на *региональном и местном уровне*. Это характерно для зарубежной практики. Во многих случаях там региональные и местные органы по занятости формируются на трехсторонней основе: представители государства, предприниматели и работники через профсоюзы или другие организации, представляющие интересы трудящихся. Иногда эти органы управления организуются и на более широкой представительной основе. Они включают не только уже названных представителей, но и представителей местных органов образования и экономического развития. Это система социального партнерства.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101- Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

Тема12. Социальное партнерство как технология реализации политики занятости

План лекции:

1. Определение и сущность социального партнерства.
2. Принципы социального партнерства.
3. Субъекты социального партнерства.

Цель: ознакомить студентов с социальным партнерством.

Задачи:

- изучить определение и сущность социального партнерства;
- рассмотреть принципы социального партнерства;
- охарактеризовать субъекты социального партнерства.

Социальное партнерство представляет собой тип и систему отношений между партнерами, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их важнейших социально-трудовых интересов.

Принципы социального партнерства.

Принципы деятельности социальных партнеров формируются и утверждаются с учетом отечественной практики, традиций и исторического опыта, а также мирового опыта и принципов, провозглашаемых МОТ при решении проблем труда и занятости.

Можно выделить ряд *специфических принципов* организации работы социальных партнеров при: 1) ведении коллективных переговоров; 2) заключении договоров и соглашений; 3) взаимных консультациях и контроле; 4) разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов).

В качестве социальных партнеров в социально-трудовых отношениях выступают: 1) представители государства; 2) представители работодателей; 3) представители работников.

Работодатель в системе отношений социального партнерства.

Работодателю нужен слаженный, стабильный, высококвалифицированный коллектив работников. Руководитель предприятия, налаживая отношения социального партнерства с работниками, признав их право на объединение и содействуя этому, приобретает и коллективных советников и конструктивных оппонентов.

Работник в системе отношений социального партнерства.

Работник заинтересован в надежном конкурентоспособном функционировании своего предприятия, так как заинтересован в своем рабочем месте и благах, получаемых им. Это его экономическая безопасность, гарантия занятости и дохода.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101- Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

Раздел V Регулирование занятости

Тема13. Государственная служба занятости: структура, функции, права

План лекции:

1. Бесплатные государственные бюро по занятости.
2. Функции службы занятости.

3. Структура службы занятости.

Цель: ознакомить студентов с структурой, функциями и правами государственной службы занятости.

Задачи:

- проанализировать структуру и функции бесплатного государственного бюро по занятости;
- рассмотреть функции службы занятости;
- изучить структуру службы занятости.

Организационные формы помощи безработным стали складываться по мере возникновения *фондов помощи* безработным. В основном это было связано с деятельностью общественных организаций.

Созданная в 1919 г. МОТ в одной из первых разработанных и принятых ею конвенций (№2) поставила вопрос *об установлении систем бесплатных государственных бюро по занятости*. Конвенция предусматривала также создание комитетов из представителей работодателей и работников с целью оказания содействия деятельности бюро по занятости (Конвенция МОТ №2 «О безработице» 1919 года).

Немаловажное значение имела Рекомендация МОТ №2 о том, что государства – члены МОТ, имеющие систему страхования по безработице, предусматривали бы в своем законодательстве, что граждане одной страны – члена МОТ, работающие в другой стране – члене МОТ, получали бы пособия по безработице в том же размере, что и трудящиеся граждане последней. МОТ вновь вернулась к вопросу о службе занятости в 1918 г, приняв Конвенцию МОТ №88 об организации службы занятости, которая вступила в силу в 1950 г. Она предусматривает, что каждый член МОТ организует и финансирует работу *бесплатной государственной службы занятости*, основной обязанностью которой является обеспечение возможности эффективной организации рынка труда в качестве неотъемлемой части национальной программы достижения и поддержания полной занятости развития и использования производительных сил.

В ст.2 и 3 Конвенции МОТ № 88 говорится, что служба занятости состоит из национальной системы бюро по найму, работающих под руководством государственной власти. Эти системы включают сеть местных и региональных бюро, достаточных по числу для обслуживания каждого географического района страны.

Структура национальной службы занятости, независимо от того, какого подхода придерживается государство в решении проблем занятости, занимается следующими основными проблемами: 1) трудоустройством молодежи, специальных категорий работников; 2) ведет учет вакантных рабочих мест; 3) проводит анализ положения на рынке труда; 4) проводит консультации с предприятиями; 5) занимается вопросами профориентации, профподготовки.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

Тема 14. Регулирование занятости на предприятиях

План лекции:

1. Роль кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.
2. Функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.

Цель: ознакомить студентов с регулированием занятости на предприятиях.

Задачи:

- изучить роль кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости;
- охарактеризовать функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.

Эффективная политика занятости на рынке труда во многом зависит от активной роли предприятий в: 1) привлечении и закреплении кадров; 2) связи с бюро по трудоустройству;

3) участия предприятий в профподготовке и переподготовке работников, как тех, кто работает на предприятии, так и высвобожденных работников, в целях их дальнейшего трудоустройства, а также лиц, впервые или повторно ищущих работу.

Важная роль принадлежит *отделам кадров* предприятий в предотвращении потенциальной безработицы и сокращении нежелательной текучести кадров.

Кадровая политика включает в себя целый комплекс мер управления занятостью на предприятии, к которым относятся: 1) определение потребности в кадрах; 2) совершенстве системы отбора, найма и распределения работников; 3) практика выдвижения собственных сотрудников; 4) организация профобучения; 5) разнообразные системы мотивации и стимулирования работников; 6) повышение мобильности работников.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.

5. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.

6. Попов Ю.Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие/ Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. -М.: Дело, 2005. -200 с.

7. Резник С.Д. Управление личной карьерой : учеб. пособие: рек. УМО/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник ; под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. -М.: Логос, 2005. -287 с.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ (РЕКОМЕНДАЦИИ)

3.1 Методические указания к семинарским занятиям

Семинар – это составная часть учебного процесса, групповая форма занятия при активном участии студентов. Семинары способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем дисциплины и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На семинарах студенты учатся грамотно излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, вести полемику, убеждать, доказывать, опровергать, отстаивать свои убеждения, рассматривать ситуации, способствующие развитию профессиональной компетентности.

На первом вводном семинарском занятии для подготовки к семинарам студенты знакомятся с перечнем основной и дополнительной литературы по данной дисциплине, проводится беседа по организации учебного процесса. Темы семинарских занятий выдаются студентам заранее. Студенты самостоятельно готовятся по предлагаемым вопросам к семинару. После выступления студенту задаются дополнительные вопросы одногруппниками и преподавателем. Выступление студента на семинарском занятии оценивается в соответствии с бально-рейтинговой системой.

В процессе семинарского занятия заслушивается также дополнительный материал, подготовленный студентами, организуется дискуссия по теме семинара и его отдельным вопросам, основной материал семинарского занятия студенты записывают в рабочую тетрадь.

Содержание семинарских занятий по разделам и темам

Раздел I Рынок труда в системе рыночного механизма (2+16)

Тема 1. Основные модели рынка труда (2+16)

1. Японская модель.
2. Модель США.
3. Шведская модель

ЛИТЕРАТУРА:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.
2. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.
3. Попов Ю.Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие/ Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. -М.: Дело, 2005. -200 с.
4. Резник С.Д. Управление личной карьерой : учеб. пособие: рек. УМО/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник ; под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. -М.: Логос, 2005. -287 с.

Раздел II Актуальные вопросы занятости населения в современных условиях (4+18)

Тема 2. Социально-демографические группы в сфере занятости (2+9)

1. Сущностные характеристики занятости.
2. Мужская и женская занятость.
3. Занятость молодежи.
4. Экономическая и социальная функции молодежи в занятости.
5. Занятость лиц средних возрастов (30-49 лет) и лиц трудоспособного возраста старше 50 лет.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.
2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

Тема 3. Гибкие формы занятости и ее мотивация (2+9)

1. Сущность гибких форм занятости.
2. Нестандартные формы занятости.
3. Нестандартные режимы рабочего времени.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.
2. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.
3. Попов Ю.Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие/ Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. -М.: Дело, 2005. -200 с.

4. Резник С.Д. Управление личной карьерой : учеб. пособие: рек. УМО/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник ; под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. -М.: Логос, 2005. -287 с.

Раздел III Безработица как социально-экономическая проблема (6+12)

Тема 4. Безработица как социальное явление (2+4)

1. Определение понятий «безработица», «безработные».
2. Уровень безработицы и продолжительность.
3. Типы безработицы.
4. Факторы противодействия безработице.
5. Классификации безработицы.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.

Тема 5. Системы материальной помощи безработным (2+4)

1. Подходы к организации материальной помощи безработным.
2. Система страхования в случае безработицы.
3. Система вспомоществования в случае безработицы.
4. Категории работников, подпадающих под действие систем страхования по безработице.
5. Категории работников, подпадающие под действие систем вспомоществования.
6. Формирование фондов страхования и вспомоществования по безработице.
7. Пособие по безработице.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

Тема 6. Нормативно-правовые аспекты безработицы (2+4)

1. Определение и основные категории занятых граждан.
2. Порядок и условия признания граждан безработными.
3. Подходящая и неподходящая работа.
4. Права и гарантии граждан в области занятости.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

Раздел IV Политика в области содействия занятости населения (2+12)

Тема 7. Активная и пассивная политика занятости (1+6)

1. Пассивная и активная политика.
2. Общественные работы.
3. Профподготовка и переподготовка.
4. Помощь в организации собственного дела.
5. Временная занятость.
6. Содействие длительно безработным.
7. Консультирование и информационная помощь.
8. Квотирование рабочих мест.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

Тема 8. Программа занятости как механизм реализации политики занятости (1+6)

1. Программа занятости.
2. Федеральные программы.
3. Региональные программы.
4. Отраслевые программы.
5. Управление программами занятости.
6. Продолжительность действия программ и их финансирование.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.

3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.

Раздел V Регулирование занятости (2+7)

Тема 9. Регулирование занятости на предприятиях (2+7)

1. Роль кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.
2. Функции кадровых служб на предприятиях в реализации политики занятости.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Занятость населения и ее регулирование : учеб.-метод. комплекс для спец. 040101-Социальная работа/ АмГУ, ФСН; сост. В. В. Ткаченко. -Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. -89 с.

2. Новикова И.В. Управление рынком труда молодежи в условиях Дальнего Востока : моногр./ И. В. Новикова, С. А. Бунина, В. А. Уваров; под ред. В. А. Уварова; АмГУ, ДВАГС. -Хабаровск: ДВАГС; Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2006. -217 с.
3. Проблемы занятости и безработицы в Амурской области [Текст] : аналит. зап. (по каталогу 2.7) / Амурстат ; пред. редкол. В. Н. Дьяченко. - Благовещенск : [б. и.], 2006. - 70 с.
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ/ Б. М. Генкин. -5-е изд., доп.. -М.: НОРМА, 2005. -403 с.
5. Основы социальной работы : Учебник: рек. Мин. обр. РФ/ отв. ред. П. Д. Павленок. -2-е изд., испр. и доп.. -М.: ИНФРА-М, 200120032004. -395 с.
6. Попов Ю.Н. Введение в социологию труда и занятости : учеб. пособие/ Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. -М.: Дело, 2005. -200 с.
7. Резник С.Д. Управление личной карьерой : учеб. пособие: рек. УМО/ С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник ; под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. -М.: Логос, 2005. -287 с.

3.2 Методические указания по самостоятельной работе

Самостоятельная работа студентов (СРС) – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия преподавателей. СРС сопровождается эффективным контролем и оценкой результатов.

Предметно и содержательно СРС определяется государственным образовательным стандартом, действующим учебным планом, рабочими программами учебной дисциплины, средствами обеспечения СРС: учебниками, учебными пособиями и методическими рекомендациями, учебно-программными комплексами и т.п.

В ходе самостоятельной работы студент осваивает теоретический материал по дисциплине (освоение лекционного курса, а также освоение отдельных тем, отдельных положений и т.д.); закрепляет знание теоретического материала, используя необходимый инструментальный практическим путем (выполнение тестов для самопроверки, контрольных работ); имеет возможность применять полученные знания и практические навыки для анализа ситуации и выработки правильного решения (подготовка к групповой дискуссии, письменный анализ конкретной ситуации «например: решение трудового спора»); а также имеет возможность применить полученные знания и умения для формирования собственной позиции.

Общая схема СРС, включающая раздел дисциплины, форму СРС, трудоемкость в часах и форма контроля выполнения СРС приведена в рабочей программе дисциплины (разделы 4,6).

В учебном процессе выделяют *два вида* самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно примерной и рабочей программ учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа со словарями и справочниками, ознакомление с нормативными документами, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.;

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнитель-

ной литературы, аудио и видеозаписей, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др.;

- для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, опытно экспериментальная работа, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Студентам на занятиях поручается подготовить самостоятельно доклад или реферат.

Доклад – устное сообщение по тому или иному вопросу изучаемой темы. Доклад строится как рассуждение о проблеме. Студент сообщает, как он понимает проблему, высказывает важнейшие положения, аргументирует их, делает выводы. Доклад является результатом самостоятельного изучения литературы по рассматриваемой проблеме. Автор может выступать, пользуясь конспектом доклада или имея перед собой его план, при этом доклад может сопровождаться презентацией. Оценивается доклад в зависимости от качества подобранного материала, глубины проникновения в проблему и убедительности выступления.

Реферат – это письменная работа студента по заданной теме. Чтобы подготовить реферат, надо изучить различные источники литературы по проблеме, изучить сущность и различные взгляды авторов на решение проблемы, сделать самостоятельные выводы. Подготовка реферата дает возможность глубже понять проблему, овладеть элементами научного исследования, приобрести навыки логически правильного изложения мыслей.

Реферат готовится на основе анализа не менее четырех-шести научных и литературных источников. Во введении к реферату обосновывается выбор темы, дается анализ актуальности и глубины главной проблемы реферата. В реферате должно быть представлено мнение различных авторов по общей теме. В тексте обязательны ссылки на источники информации, перечень которых обязательно приводится в конце реферата с указанием авторов, названия статьи или книги, название периодического издания и его номера (для статьи) или места и наименования издательства (для книги), года издания, количество страниц.

Схема подготовки реферата:

1. Ознакомление с предложенными темами рефератов, согласование с руководителем и выбор темы.

2. Подбор в библиотеках соответствующей литературы для реферирования.

3. Пользуясь закладками, отметить существенные места или сделать выписки.

4. Составить план реферата.

5. Используя рекомендации по тематическому конспектированию и составленный план, написать реферат, в заключении которого обязательно выразить свое отношение к излагаемой теме.

6. Прочитать текст и отредактировать его.

7. Проверить правильность оформления реферата.

8. После подготовки реферата следует написать текст выступления (в случае защиты реферата), продумать ответы на возможные вопросы по содержанию реферата.

Рефераты оформляются в соответствии с Правилами оформления выпускных квалификационных и курсовых работ (проектов): стандарт Амур. гос. ун-та / АмГУ. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2011. – 44с. //http://www/amursu.ru/attachments/1584526СТО оформление выпускных работ – 2011.pdf.

Подготовка к семинарским занятиям, дебатам, дискуссиям, деловой игре, контрольной работе, тестированию, собеседованию, зачету/экзамену предполагает самостоятельную работу с литературой. *Работа с литературой* организуется преподавателем. Студенты чи-

тают рекомендованный или самостоятельно отобранный текст во внеаудиторное время. В данной случае студент может работать с учебной литературой, словарями, справочниками, нормативно-правовыми документами, программными документами (например: «Гарант», «Консультант +» и пр.), Интернет-ресурсами, периодическими изданиями. Контроль над самостоятельно проработанным материалом осуществляется на занятии или во внеаудиторное время в форме текущего и итогового контроля.

Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Изучая материал по учебнику, следует переходить к следующему вопросу только после правильного уяснения предыдущего, описывая на бумаге все выкладки и вычисления (в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода).

При изучении любой дисциплины большую и важную роль играет самостоятельная индивидуальная работа.

Особое внимание следует обратить на определение основных понятий курса. Студент должен подробно разбирать примеры, которые поясняют такие определения, и уметь строить аналогичные примеры самостоятельно. Нужно добиваться точного представления о том, что изучаешь. Полезно составлять опорные конспекты. При изучении материала по учебнику полезно в тетради (на специально отведенных полях) дополнять конспект лекций. Там же следует отмечать вопросы, выделенные студентом для консультации с преподавателем.

Выводы, полученные в результате изучения, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы они при перечитывании записей лучше запоминались.

Выделяют *четыре основные установки в чтении научного текста*:

1. информационно-поисковый (задача – найти, выделить искомую информацию)
2. усваивающая (усилия читателя направлены на то, чтобы как можно полнее осознать и запомнить как сами сведения излагаемые автором, так и всю логику его рассуждений)
3. аналитико-критическая (читатель стремится критически осмыслить материал, проанализировав его, определив свое отношение к нему)
4. творческая (создает у читателя готовность в том или ином виде – как отправной пункт для своих рассуждений, как образ для действия по аналогии и т.п. – использовать суждения автора, ход его мыслей, результат наблюдения, разработанную методику, дополнить их, подвергнуть новой проверке).

Основные виды систематизированной записи прочитанного:

1. Аннотирование – предельно краткое связное описание просмотренной или прочитанной книги (статьи), ее содержания, источников, характера и назначения;
2. Планирование – краткая логическая организация текста, раскрывающая содержание и структуру изучаемого материала;
3. Тезирование – лаконичное воспроизведение основных утверждений автора без привлечения фактического материала;
4. Цитирование – дословное выписывание из текста выдержек, извлечений, наиболее существенно отражающих ту или иную мысль автора;
5. Конспектирование – краткое и последовательное изложение содержания прочитанного.

При выдаче заданий на самостоятельную работу используется дифференцированный подход к студентам. Перед выполнением студентами самостоятельной внеаудиторной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает: цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально (подготовка доклада, реферата и др.) или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является:

- уровень освоения студентом учебного материала;
- умения студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями.

Самопроверка.

После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения достаточного количества соответствующих задач на практических занятиях и самостоятельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств.

В случае необходимости нужно еще раз внимательно разобраться в материале.

Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала - умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Консультации

Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Завершающим этапом изучения дисциплины является *зачет/экзамен*. Критериями успешной сдачи зачета/экзамена по дисциплине являются: усвоение теоретического материала; активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

При подготовке к зачету/экзамену (в конце семестра) повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выходящих на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекции и литературу, рекомендованную преподавателем. Следует обращать внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

Готовится к зачету/экзамену необходимо последовательно, с учетом вопросов, разработанных преподавателем. Сначала следует определить место каждого контрольного вопроса в соответствующем разделе темы учебной программы, а затем внимательно прочитать и осмыслить рекомендованные научные работы, соответствующие разделы рекомендованных учебников (учебных пособий). При этом необходимо делать выписки и заметки. Работу над темой можно считать завершенной, если вы сможете ответить на все контрольные вопросы и дать определение понятий по изучаемой теме.

Для обеспечения полноты ответа на контрольные вопросы и лучшего запоминания теоретического материала рекомендуется составлять план ответа на контрольный вопрос. Это позволит сэкономить время для подготовки непосредственно перед зачетом/экзаменом за счет обращения не к литературе, а к своим записям.

Любой вопрос при сдаче зачета необходимо излагать с позиции значения для профессиональной деятельности специалиста. При этом важно показать значение и творческого ос-

мысления задач, стоящих перед специалистом в части взаимодействия с гражданами, с клиентами.

Рекомендации по подготовке *отчетов о выполнении самостоятельной работы*.

Подготовка отчета о проделанной самостоятельной работе является завершающим этапом изучения дисциплины. В зависимости от полноты проведенного исследования, отчет может быть предварительный (промежуточный), либо окончательный. Окончательный отчет должен включать в себя необходимые данные из предварительного, промежуточного отчета. Отчет должен включать в себя необходимые данные по самостоятельной работе при изучении данной дисциплины.

Отчет должен включать следующие составляющие: 1. Схема самостоятельной работы. 2. Планирование времени при подготовке к семинарским занятиям, написанию рефератов по заданной теме, докладов. 3. Самостоятельная работа с литературой. 4. Подготовка к зачету/экзамену. 5. Заключение. 6. Выводы.

4. КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ

Контроль знаний, умений и навыков студентов по изучению дисциплины осуществляется на уровне текущего и итогового контроля.

4.1 Текущий контроль знаний

Текущий контроль успеваемости проводится с целью повышения качества и прочности знаний; проверки процесса и результатов усвоения учебного материала. Текущий контроль успеваемости проводится в течении семестра и предполагает выставлении каждому студенту отметок, оценивающих выполнение им всех видов работ, предусмотренных учебной программной дисциплины.

Текущий контроль осуществляется при работе на лекциях, семинарах, при выполнении заданий для самостоятельной работы, тестированию по представленным тестам и выполнению контрольных работ. Образцы различных видов оценочных средств текущего контроля по дисциплине представлены ниже.

Темы контрольных работ:

1. Особенности Российского рынка труда на современном этапе.
2. Стратегия и методы регулирования рынка труда.
3. Роль прогноза занятости в регулировании рынка труда.
4. Сущность социальной защиты в сфере занятости населения.
5. Занятость как фактор трансформации социальной структуры региона.
6. Формы и сущность неформальной занятости.
7. Содействие занятости женщин.
8. Содействие занятости молодежи.
9. Содействие занятости граждан среднего и пожилого возраста.
10. Влияние политики занятости на демографические показатели
11. Международная организация труда: основные направления деятельности.
12. Скрытая безработица как специфическая форма сохранения спроса на рабочую силу.
13. Социальная защита безработных граждан.
14. Социально-психологический портрет безработного.
15. Теория и стратегии поиска работы.
16. Структура поведения безработного.
17. Продолжительность безработицы: классификация по срокам.
18. Влияние продолжительности безработицы на состояние безработного.
19. Система ценностей безработного.
20. Региональная система работы с безработными.
21. Объединения работодателей как равноправные партнеры на рынке труда.
22. Права и обязанности работодателей в области занятости населения.

23. Роль работников и их представителей в социально-трудовых отношениях.
24. Формирование региональной системы управления трудовыми ресурсами.

ТЕСТ

Инструкция: Из предлагаемых вариантов ответов выберите один и отметьте его любым знаком.

- 1. В ситуации, когда цена рабочей силы ниже точки равновесия рынка труда, возникает:**
 - а) дефицит работников;
 - б) безработица;
 - в) стабильность на рынке труда.
- 2. Вид безработицы, возникающей в результате дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, изменений в технологиях и т.п.:**
 - а) фрикционная;
 - б) структурная;
 - в) сезонная.
- 3. Вид безработицы, вызванной временным характером тех или иных видов деятельности:**
 - а) скрытая;
 - б) сезонная;
 - в) циклическая.
- 4. В каком случае учащихся можно отнести к категории "занятые" по закону "О занятости населения в РФ"?**
 - а) если проходят очный или заочный курс обучения;
 - б) если проходят очный курс обучения;
 - в) если не получают стипендию или пособие .
- 5. Безработными по закону "О занятости населения" признаются граждане, достигшие возраста:**
 - а) 14 лет;
 - б) 16 лет;
 - в) 18 лет.
- 6. В каком случае работа, связанная с переменной места жительства может считаться подходящей?**
 - а) ни в каком;
 - б) в случае, когда безработному предлагается жилье и высокая заработная плата;
 - в) в случае согласия безработного на переезд
- 7. Территориальные органы служб занятости:**
 - а) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ;
 - б) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им;
 - в) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления.
- 8. Основные черты активной политики занятости :**
 - а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы;
 - б) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест;
 - в) помощь гражданам в повышении их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест.
- 9. Выберите из предложенных утверждений правильное: "Общественные работы - это..."**

- а) ...способ повышения квалификации безработных граждан";
- б) ...деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф;
- в) ...способ социальной поддержки ищущих работу.

10. На основании какого Федерального закона принимается решение о признании инвалида безработным ?

- а) "О пенсионном обеспечении в РФ";
- б) "О занятости населения в РФ";
- в) "О социальной защите инвалидов в РФ".

11. Безработными по закону "О занятости населения" признаются граждане, достигшие возраста:

- а) 18 лет;
- б) 16 лет;
- в) 14 лет.

12. Вид безработицы, возникающей в результате перехода работников с одного предприятия на другое:

- а) фрикционная;
- б) структурная;
- в) сезонная.

13. В ситуации, когда цена рабочей силы выше точки равновесия рынка труда, возникает:

- а) дефицит работников;
- б) безработица;
- в) стабильность на рынке труда.

14. Вид безработицы, вызванной временным спадом производства:

- а) скрытая;
- б) сезонная;
- в) циклическая.

15. Основные черты активной политики занятости :

- а) большой размер пособий по безработице и помощь государства в подборе работы;
- б) помощь гражданам в повышении их конкурентоспособности на рынке труда и стимулирование создания новых рабочих мест;
- в) административные санкции к не желающим работать и государственное финансирование значительной части рабочих мест.

16. К основным направлениям работы государственной службы занятости относится:

- а) повышение уровня жизни безработных граждан;
- б) обеспечение полной занятости населения;
- в) содействие гражданам в поиске работы, а предприятиям в подборе работников.

17. В каком случае граждане, являющиеся учредителями общественных организаций считаются занятыми?

- а) если они не имеют в отношении этих организаций имущественных прав;
- б) если они имеют в отношении этих организаций имущественные права;
- в) ни в каком случае.

18. Территориальные органы служб занятости:

- а) создаются органами субъектов РФ и подчиняются им;
- б) организационно самостоятельны и координируют свою деятельность с органами исполнительной власти, органами местного самоуправления;
- в) создаются федеральными органами исполнительной власти и не являются структурными подразделениями органов исполнительной власти субъектов РФ.

19. Суть программы "Молодёжная практика" заключается в:

- а) трудоустройстве учеников и студентов в период каникул;
- б) предоставление учащимся возможности подработать;

г) трудоустройстве выпускников на временные рабочие места.

20. Организацией общественных работ занимается:

- а) государственная служба занятости на предприятиях и организациях разной формы собственности;
- б) местные органы власти по предложению и при участии службы занятости;
- в) руководители муниципальных предприятий при участии службы занятости.

4.2 Итоговый контроль знаний

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

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

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной форме. При этом преподавателю на зачете/экзамене предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы. Преподаватель учитывает не только ответы на вопросы итогового контроля, но и менее 50% итоговой оценки учитывается за успеваемость, посещаемость студента в семестре.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей: деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях; соблюдением дисциплины студентов в течении учебного семестра; качества работы во время изучения дисциплины; качества и полноты ответов на зачете/экзамене.

Основные критерии оценки знаний студентов приведены в разделе 11 рабочей программы представленной в данном учебно-методическом комплексе.

Вопросы к зачету/экзамену

1. Рынок труда: определение, основные характеристики, виды рынков труда.
2. Спрос и предложение на рынке труда.
3. Модели рынка труда и условия их формирования.
4. Формирование рынка труда в сельской местности.
5. Рабочая сила: понятие, особенности функционирования.
6. Стоимость и цена рабочей силы. Теории, определяющие стоимость и цену рабочей силы.
7. Социально-экономическая сущность занятости населения в условиях рыночной экономики.
8. Экономически активное и неактивное население: определение, основные характеристики.
9. Активная и пассивная политика занятости: определение, сущность.
10. Социально-демографические особенности занятости.
11. Содействие занятости особо нуждающихся в социальной защите категорий населения.
12. Занятость и миграционные процессы.
13. Гибкие формы занятости: определение, виды, их характеристика.
14. Мотивация занятости: определение, виды, их характеристика.
15. Безработица: определение, причины, функции, допустимый уровень.
16. Типы безработицы их общая характеристика.
17. Статус безработного.
18. Системы материальной помощи безработным.
19. Подходящая и неподходящая работа.

20. Условия признания гражданина безработным.
21. Пособие по безработице: условия и сроки выплаты.
22. Основные направления государственной политики занятости.
23. Программы содействия занятости: содержание, финансирование, сроки действия.
24. Социальное партнерство: сущность, основные принципы.
25. Модели социального партнерства.
26. Субъекты социального партнерства.
27. Цели и задачи деятельности государственной службы занятости населения.
28. Направления деятельности государственной службы занятости населения.
29. Координационный комитет содействия занятости.
30. Международная организация труда: направления деятельности в сфере содействия занятости.
31. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации: цель и содержание.
32. Общественные работы и их оплата.
33. Молодежная практика: цель и механизм проведения.
34. Квотирование рабочих мест: цели и задачи.
35. Права и обязанности безработных граждан.
36. Гарантии безработным гражданам.
37. Права и обязанности работодателей в области занятости населения.
38. Условия прекращения приостановки и снижения размера пособия.
39. Полномочия федеральных органов власти, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.
40. Регулирование занятости на предприятиях.

5. ИНТЕРАКТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Интерактивные технологии и инновационные методы относятся к активной форме обучения. При активном обучении студент в большей степени становится субъектом учебной деятельности, активно участвует в познавательном процессе, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания, осуществляется взаимодействие обучающихся друг с другом при выполнении заданий в группе, в паре.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности специалистов для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций.

На лекционных и практических занятиях используются активные и интерактивные формы проведения занятий (проблемная лекция, анализ конкретных ситуаций, задачный метод, групповая работа).

При работе используется диалоговая форма ведения лекций с постановкой и решением проблемных задач, обсуждением дискуссионных моментов и т.д.

При проведении практических занятий создаются условия для максимально самостоятельного выполнения заданий. Поэтому при проведении практического занятия преподавателю рекомендуется:

3. Провести экспресс-опрос (устно или в тестовой форме) по теоретическому материалу, необходимому для выполнения работы (с оценкой).
4. Проверить правильность выполнения заданий, подготовленных студентом дома (с оценкой).