

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

Кафедра социологии

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ

СОЦИОЛОГИЯ ЗАНЯТОСТИ

Основной образовательной программы по специальности
040201.65 – «Социология»

Благовещенск 2011

УМКД разработан Ветровой Мариной Геннадьевной, старшим преподавателем

Рассмотрен и рекомендован на заседании кафедры

Протокол заседания кафедры от «_____» _____ 2012 г. № _____

Зав. кафедрой _____ / Проказин В.В./

(подпись) (И.О. Фамилия)

УТВЕРЖДЕН

Протокол заседания УМСС социологии

от «_____» _____ 2012 г. № _____

Председатель УМСС _____ / Проказин В.В./

(подпись) (И.О. Фамилия)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Рабочая программа учебной дисциплины	4
2. Краткое изложение программного материала	12
3. Методические указания	56
4. Оценочные средства для текущего и итогового контроля знаний	64
5. Интерактивные технологии и инновационные методы, используемые в образовательном процессе	73

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Знакомство студентов с социологией занятости как отраслью социологии, основными концепциями и научными школами, занимавшимися изучением занятости как социального явления и объекта социологического изучения.

Задачи курса:

- сформировать представление у студентов о социологических подходах (в отличие от экономических) к изучению явления занятости;
- дать социологическую интерпретацию таких понятий как «рынок труда», «занятость», «безработица» и т.п.;
- рассмотреть занятость как совокупность стратегий поведения работодателей и наемных работников на рынке труда;
- рассмотреть социальные механизмы найма и занятости работников;
- выявить факторы, влияющие на занятость;
- дать представление о современных процессах занятости в России;
- сформировать представления о глобализации процессов занятости в современных условиях;
- показать специфику государственной политики занятости.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина относится к дисциплинам специализации. Курс основывается на имеющемся у студентов общем представлении о концепциях, основных понятиях экономической социологии и социологии труда, социологии домашнего хозяйства, а также на связях с такими дисциплинами как социология потребления, социально-экономическая и профессиональная стратификация и т.д.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

- получают знания о теориях занятости, познакомятся с основными понятиями как рынок труда, занятость, безработица;
- смогут объяснить реальные процессы в социальной экономике на основе изученных теорий, моделей;
- научатся анализировать процессы на российском рынке труда, получают навыки анализа факторов влияющих на рынок труда;

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 120 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				лекции	семинары	сам. работа.	

1.	Тема 1.	9	1,2	2	2		устный опрос, конспект
2.	Тема 2.	9	3,4	2	2	2	устный опрос, конспект
3.	Тема 3.	9	5,6	2	2		устный опрос, конспект
4.	Тема 4.	9	7	2	2	6	устный опрос, конспект
5.	Тема 5.	9	8	2	2		устный опрос, конспект
6.	Тема 6.	9	9,10	4	2	4	устный опрос, конспект
7.	Тема 7.	9	11	2	2		устный опрос, конспект
8.	Тема 8.	9	12	2	2	8	устный опрос, конспект, практическое задание
9.	Тема 9.	9	13	2	2		устный опрос, конспект
10.	Тема 10.	9	14	6		30	устный опрос, конспект, практическое задание: провести социологическое исследование
11.	Тема 11.	9	15	2		2	устный опрос, конспект
12.	Тема 12.	9	16	2		2	устный опрос, конспект
13.	Тема 13.	9	17	4		2	устный опрос, конспект
14.	Тема 14.	9	18	4		2	устный опрос, конспект, практическое задание
	Всего:			36	18	66	120

4. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Предмет социологии занятости

Социология занятости. Место в системе социологического знания. Связь с социологией труда, социологией профессий. Экономическая социология и социология занятости. Эмпирические исследования. Историография дисциплины. Цели и задачи социологии занятости как учебной дисциплины. Содержание курса. Особенности библиографии.

Тема 2. Теоретические основания социологии занятости

Основные теории занятости в экономической науке. Неоклассическая школа. Кейнсианское направление. Монетаристская школа. Институционально-социологическое направление. Контрактная теория занятости. Концепция гибкого рынка.

Тема 3. Трудовые ресурсы и отношения занятости

Понятие трудовых ресурсов. Занятые. Экономически активное население. Трудовой потенциал, его компоненты: здоровье, нравственность, активность, организованность, образование, профессионализм. Социальные факторы развития трудовых ресурсов. Занятость, ее сущность и формы. Отношения занятости. Структура занятости. Гибкие формы занятости. Рынок труда, его особенности. Экономическая активность различных групп трудоспособного населения.

Влияние на рынок труда научно-технического прогресса. Общемировые тенденции использования трудовых ресурсов в современных условиях.

Тема 4. Безработица, ее структура и социальные последствия

Понятие безработицы, ее основные типы и формы. Статус безработного. Уровень безработицы. Методы выявления скрытой безработицы. Социально-демографическая характеристика безработных. Характеристика регистрируемых безработных по причинам выхода на биржу труда. Сравнительная характеристика профессиональной структуры безработных и структуры вакансий рабочих мест. Безработица как глобальная социальная проблема. Последствия безработицы. Уровень, структура и динамика безработицы в Российской Федерации, ее региональные особенности

Тема 5. Основные стратегии поведения на рынке труда

Стратегии поведения работодателей. Сегментирование рынка труда. Первичный и вторичный рынки труда. Ядро и периферия рынка труда. Стратифицирование наемных работников. Факторы отбора работников: пол, возраст, этническая и религиозная принадлежность, образование, место жительства.

Стратегии поведения наемных работников. Основные выборы на рынке труда: между занятостью и незанятостью, постоянной и непостоянной занятостью, сферы и формы занятости, работодателя. Применение теории человеческого капитала при объяснении стратегий работников на рынке труда. Стратифицирование работодателей. Использование социальных связей при выборе места и формы занятости.

Тема 6. Стратегии поведения безработных

Основные типы поведения безработных. Установки на поиск работы. Уровни активности в поиске работы. Общая теория стресса и «стадийная» модель реакции индивида на безработицу. Теория противодействия. Формы стратегии противодействия: интенсивный поиск работы и фрустрация.

Варианты возможного состояния после обретения утраченной занятости: достаточная или хорошо восстановленная занятость, недозанятость, продолжающаяся незанятость.

Условия обеспечения избранной занятости: информационные, организационные, реабилитационные, обучающие.

Тема 7. Государственная политика занятости населения

Сущность политики занятости, ее уровни, направления. Государственные программы занятости населения. Общественная инициатива в содействии занятости. Меры активной политики занятости. Создание рабочих мест. Трудоустройство незанятого населения. Территориальная мобильность рабочей силы. Самостоятельная занятость. Система общественных работ. Социальные механизмы включения различных групп населения в рынок труда. Профессиональная подготовка и переподготовка. Бронирование рабочих мест. Информационно-психологическая поддержка. Финансовая поддержка предпринимательской инициативы. Стратегии поведения нанимателей в вопросах занятости на уровне предприятия (фирмы).

Тема 8. Гендерные аспекты занятости

Экономическая теория и феминизм. Основные положения марксизма, неомарксизма, неоклассической школы, институционализма их феминистская критика. Ограниченность

экономической теории в объяснении неравного положения мужчин и женщин. Современные теоретические подходы. Анализ семейных моделей, брачных отношений, репродуктивного поведения в экономической теории. Проблемы оценки труда в домашнем хозяйстве.

Влияние полоролевых стереотипов на выбор профессии. Теории усвоения половых ролей. Подготовка девочек к исполнительскому, обслуживающему труду. Закрепление семейных и профессиональных ролей в соответствии с полом. Стереотипы феминности - маскулинности. Семья, школа, группы сверстников, СМИ и их влияние на выбор профессии.

Гендерный анализ структуры занятости. Гендерная сегрегация на рынке труда, ее измерение. Гендерный анализ структуры занятости населения в России, СНГ и Тверской области. Анализ асимметричного размещения женщин в профессионально-должностной структуре общества. Формальная и неформальная сфера занятости. Проблемы оценки неоплаченного женского труда в неформальной экономике. Принципы деления профессий и отраслей экономики на "мужские" и "женские" и уровень оплаты труда. Связь "женских" профессий с работой женщины, выполняемой ею в домашнем хозяйстве.

Гендерный анализ безработицы. Гендерный анализ безработицы в России и Амурской области. Спрос на "женские" рабочие места и их предложение работодателями на рынке труда. Уровень и продолжительность мужской и женской безработицы в различных регионах России и в странах СНГ. Объем "гендерно-нейтральных" вакансий на рынке труда. Анализ соответствия образования и квалификации женщин-безработных качеству рабочих мест, предлагаемых на рынке труда. Способы поиска работы, предпочитаемые мужчинами и женщинами.

Дискриминация женщин в сфере занятости. Теории рыночной дискриминации (личное предубеждение, статистическая дискриминация, модели монопольной силы). Дискриминация женщин при найме и увольнении. Явные и скрытые нарушения трудового законодательства со стороны работодателей. Дискриминация женщин в процессе трудовой деятельности: низкая оплата труда, ограничение должностного роста, сексуальные домогательства на рабочем месте, сокращение социальных гарантий.

Женское предпринимательство: проблемы, перспективы. Женское предпринимательство: мотивы открытия собственного дела. Деловые и личностные качества женщин-предпринимателей. Стиль управления фирмой. Отношение мужчин и женщин к бизнес-леди. Государственная поддержка женского бизнеса.

Политика в области женской занятости. Государственные программы, направленные на достижение равенства полов в сфере занятости: опыт развитых стран. Политика в области женской занятости в России. Региональные программы по улучшению положения женщин на рынке труда. Низкая эффективность мер, принимаемых властными структурами. Сокращение социальных гарантий. Мужчины на рыке труда.

Тема 9. Возрастные аспекты занятости

Возраст и занятость. Занятость молодежи. Противоречивость статуса молодежи на рынке труда. Молодежная безработица. Проблема первичного трудоустройства молодых специалистов. Занятость стариков. Проблемы детского труда.

Тема 10. Региональные аспекты занятости

Региональный рынок труда. Рынки труда депрессивных регионов. Особенности дальневосточного рынка труда. Особенности занятости в Амурской области. Рынок профессий в Амурской области.

Тема 11. Профессиональные аспекты занятости

Понятие профессии. Место исследования профессий в социологии. Обыденное и научное определение профессии. Профессии как социальный институт. Профессионал как

социальная роль. Профессионалы как социальная группа. Социологические подходы к различению профессий и занятий.

Интерес социологов к институту профессий. Место профессионалов в общественном разделении труда (Э.Дюркгейм). Профессия ученого и политика (М.Вебер), «Чиновник» М.Вебера. Профессиональный этос (Т.Парсонс). Профессионал как социальный тип.

Современная социологическая теория и подходы к изучению профессионализма. Теория черт и структурно-функционалистский подход к определению профессии. Англо-американская и континентальная модель профессионализма. Критерии профессионализма. «Полные профессионалы», «полупрофессионалы» и «новые профессионалы».

Позиции профессионалов в социальной структуре. Место профессионалов в концепциях технократического, постиндустриального и информационного общества (Т.Веблен, Д.Белл, П.Дракер, А.Тоффлер, М.Кастельс). Профессиональный статус и другие критерии стратификации. Стратификационный анализ профессионализма.

Рынок профессий как важнейший регулятор занятости. Профессиональное образование. Образование взрослых как фактор развития рынка профессий. Структура рынка профессий. Рынок профессий физического труда. Рынок профессий умственного труда. Профессиональная мобильность.

Модели формирования профессионализма. Региональные рынки профессий.

Тема 12. Этнические, расовые и религиозные аспекты занятости

Этническая и расовая принадлежность как факторы занятости. Занятость титульных и нетитульных этносов.

Принадлежность к официальной конфессии как условие успешной занятости.

Тема 13. Трудовая мобильность и занятость

Понятие трудовой мобильности. Факторы трудовой мобильности. Разновидности трудовых перемещений: внутрифирменная (внутри предприятия), межфирменная, межрегиональная, международная.

Стратегии занятости в условиях трудовой мобильности.

Тема 14. Трудовая миграция

Трудовая миграция как разновидность трудовой мобильности. Внутренняя миграция. Региональные перемещения рабочей силы. Миграция трудовых ресурсов: глобальные тенденции. Глобализация экономики и международная миграция рабочей силы. Защита национальных рынков труда. Формирование политики трудового протекционизма.

Трудовая миграция в России. Трудовая миграция в Дальневосточном регионе. Внешняя миграция трудовых ресурсов. Проблемы занятости в связи с привлечением китайской рабочей силы.

5. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах
1	Особенности экономического изучения занятости и безработицы	Доклады к практическим занятиям, эссе (по разделам курса).	66
2.	Уровень, структура и динамика безработицы в Российской Федерации, ее региональные особенности		
3.	Трудовой потенциал, его компоненты:		

	здоровье, нравственность, активность, организованность, образование, профессионализм		
4.	Характеристика регистрируемых безработных по причинам выхода на биржу труда		
5.	Женское предпринимательство: проблемы, перспективы		
6.	Женское предпринимательство: мотивы открытия собственного дела		
7.	Государственная поддержка женского бизнеса		
8.	Место исследования профессий в социологии		
9.	Профессии как социальный институт		
10.	Профессионал как социальная роль		
11.	Профессионалы как социальная группа		
12.	Социологические подходы к различению профессий и занятий.		

6.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Работа с компьютерными базами данных.

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

Провести социологическое исследование в русле тематики дисциплины, используя региональные данные, материалы. Исследование может быть реализовано как в количественной, так и в качественной методологии.

Контрольные вопросы по дисциплине

1. Предмет социология занятости
2. Теоретические основания социологии занятости
3. Теория трудовых ресурсов.
4. Занятость, ее сущность и формы. Отношения занятости. Структура занятости.
5. Рынок труда, его особенности.
6. Общемировые тенденции использования трудовых ресурсов
7. в современных условиях.
8. Безработица, ее структура и социальные последствия
9. Безработица как глобальная социальная проблема
10. Уровень, структура и динамика безработицы в России

11. Стратегии поведения работодателей на рынке труда
12. Стратегии поведения наемных работников
13. Стратегии поведения безработных на рынке труда
14. Условия обеспечения избранной занятости: информационные, организационные, реабилитационные, обучающие
15. Сущность политики занятости, ее уровни, направления
16. Государственные программы занятости населения
17. Общественные инициативы в содействии занятости
18. Самостоятельная занятость.
19. Система общественных работ.
20. Стратегии поведения нанимателей в вопросах занятости на уровне предприятия (фирмы).
21. Гендерный анализ структуры занятости. Гендерная сегрегация на рынке труда, ее измерение.
22. Гендерный анализ безработицы.
23. Гендерный анализ безработицы в России и Амурской области.
24. Дискриминация женщин в сфере занятости.
25. Женское предпринимательство: проблемы, перспективы.
26. Политика в области женской занятости.
27. Мужчины на рынке труда
28. Возрастные аспекты занятости
29. Региональный рынок труда. Особенности занятости в Амурской области.
30. Профессиональные аспекты занятости
31. Рынок профессий как важнейший регулятор занятости.
32. Образование взрослых как фактор развития рынка профессий.
33. Структура рынка профессий.
34. Профессиональная мобильность.
35. Региональные рынки профессий.
36. Этническая и расовая принадлежность как факторы занятости.
37. Принадлежность к официальной конфессии как условие успешной занятости.
38. Трудовая мобильность и занятость
39. Трудовая миграция как разновидность трудовой мобильности.
40. Миграция трудовых ресурсов: глобальные тенденции.
41. Защита национальных рынков труда.
42. Трудовая миграция в России. Трудовая миграция в Дальневосточном регионе.

Критерии оценки знаний студентов

Оценка знаний, умений, навыков студентов осуществляется в соответствии со следующими критериями:

- 1) уровень глубины изучения и усвоения содержания рекомендуемой литературы по данному курсу;
- 2) степень усвоения основной проблематики, закономерностей, категориально - понятийного аппарата изучаемого курса;
- 3) достаточность знания главных направлений, структуры, разделов, места, роли и значения данного курса в системе современного научного знания, в аспекте качественной подготовки социолога-профессионала;
- 4) системность и качество подготовки к семинарским занятиям, а также - выполнения практических работ по данному курсу.

7.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

Добренъков, В. И. Фундаментальная социология [Текст] : в 15 т. / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. - М. : Инфра-М2007 . Т. 12 : Экономика и труд. - 2007. - 1143 с.

Миронов, В. И. Трудовое право [Текст] : учеб. : доп. Мин. обр. РФ / В. И. Миронов. - СПб. : Питер, 2009. - 864 с.

3. Управление персоналом организации [Текст] : учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М. : Инфра-М, 2008. - 638 с.

б) дополнительная литература:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] : учебник / М. Армстронг ; пер. с англ., ред. С. К. Мордовина, 2009. - 847 с.

2. Исследование социально-экономических и политических процессов [Текст] : учеб.-метод. пособие / под общ ред. А. Н. Данчула. - М. : Изд-во рос. акад. гос. службы, 2009. - 228 с.

3. Капелюшников, Р.И. Конец российской модели рынка труда? [Текст] / Р. И. Капелюшников, 2009. - 72 с.

4. Коломийцев, В.Ф. Социология и политика [Текст] : очерки / В.Ф. Коломийцев. - М. : ЛИБРОКОМ, 2009. - 396 с.

5. Мальцева, И. О.. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда [Текст] : к изучению дисциплины / И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин. - 2-е изд. - М. : ГУ ВШЭ, 2007. - 296 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 286

6. Методология управления трудовыми ресурсами [Текст] : моногр. / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. - Нижний Новгород : Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса , 2008. - 352 с. - Библиогр.: с. 345.

7. Мумладзе, Р. Г. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. : рек. Мин. обр. РФ / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина. - М. : КноРус, 2007. - 328 с.

8. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.

9. Социальное развитие регионов России [Текст] : проблемы и тенденции переходного периода / Н.В. Зубаревич. - М. : ЛИБРОКОМ, 2009 . - 261 с.

10. Социология труда и экономическая социология [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - Социология / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 140 с.

в) перечень журналов:

1. «Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии»

2. «Вестник МГУ»- серия 18 «Социология и политология»

3. «СОЦИС»

4. «Социология 4М»

г) статистические сборники:

1. Занятость и безработица в Амурской области в 2009 году [Текст] : аналит. зап. по кат. № 2.8 / Амурстат, 2010. - 57 с.

2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008 [Текст]: стат. сб. / Федер. служба гос. статистики (Росстат), 2008. - 1000 с.

3. Труд и занятость в Амурской области в 2009 году [Текст] : стат. сб. по кат. № 2.10 / Территор. орган Федерал. службы гос. статистики по Амур. обл. (Амурстат), 2010. - 144 с.

д) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
---	----------------------	------------------------

1	http://www.iqlib.ru	Интернет-библиотека образовательных изданий, в которой собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия. Удобный поиск по ключевым словам, отдельным темам и отраслям знания
2	Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» http://www.grebennikon.ru/	содержит статьи по маркетингу, менеджменту, финансам, управлению персоналом, опубликованные в специализированных журналах издательства за последние 10 лет.
3.	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.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наборы слайдов, описание деловых игр, демонстрационные приборы, видеоматериалы по актуальной проблематике.

2. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ПРОГРАМНОГО МАТЕРИАЛА КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИЙ

Лекция 1. Предмет социологии занятости

Цель: Рассмотреть цели и задачи социологии занятости как учебной дисциплины, определить объект и предмет социологии занятости

План лекции

1. Социология занятости. Место в системе социологического знания. Связь с социологией труда, социологией профессий.

2. Экономическая социология и социология занятости. Эмпирические исследования. Историография дисциплины. Цели и задачи социологии занятости как учебной дисциплины. Содержание курса. Особенности библиографии.

Рынок труда - составная часть рыночного хозяйства, механизм согласования интересов работодателей (предъявляющих спрос на труд) и наемной рабочей силы (предлагающей услуги труда). Следует сразу отметить, что рынком труда считается сфера оплачиваемой занятости.

Все население той или иной страны может быть разделено на трудоспособное и нетрудоспособное. В целях статистического учета государством определяются возрастные параметры трудоспособности, которые обычно составляют 15-72 года. Трудоспособное население может быть как экономически активным, так и экономически неактивным. Экономически активное население предъявляет спрос на труд, являясь участником рынка труда. Экономически неактивное население находится вне рынка труда и включает в себя множество разнородных групп. Это занятые в домашнем натуральном хозяйстве, занятые благотворительной и общественной работой без оплаты труда, занятые в государственных мобилизационных структурах (солдаты срочной службы, заключенные), учащиеся дневных отделений вузов, а также те, кто вовсе не хочет работать (рис. 2). Конечно, эта классификация достаточно условна. Так, человек, формально находясь в нетрудоспособном возрасте, реаль-

но может быть участником рынка труда. Также студент дневного отделения может подрабатывать по вечерам, выходным или же во время каникул.

Для рынка труда характерны многие черты товарных рынков. Уровень оплаты труда в основном определяется спросом и предложением. Рынок труда функционирует на основе конкуренции как между наемными работниками, так и между работодателями. На рынке труда может складываться и монополия ситуация, которой пользуются ее субъекты. Чаще всего монополия характерна для работодателей. Пользуясь избытком предложения труда, слабой мобильностью и слабой организованностью наемных работников, работодатель имеет возможность установить монополично низкую цену труда (зарплату). Но бывают случаи, когда высококлассные специалисты, топ-менеджеры добиваются для себя высокой зарплаты.

Неизменным спутником рынка труда является безработица, которая является результатом несоответствия спроса на труд и его предложения. Безработным, согласно определению Международной организации труда (МОТ), является лицо, не имеющее работы, ищущее работу и готовое приступить к ней.

Подчеркивая общность закономерностей рыночного хозяйства, следует учитывать, что рынок труда - особый рынок. Хотя рабочая сила реально продается и покупается на рынке, труд - товар специфический, мало похожий на обычный. Известный социолог и антрополог Карл Поланьи называл его фиктивным товаром или «как бы товаром», а многие социальные мыслители открыто заявляют: «Труд - не товар». Хотя в этих высказываниях содержится морально-этический аспект, но есть и чисто научное содержание.

Главной характеристикой товара, отличающей его от простого продукта, является то, что товар производится с целью продажи на рынке. Это определение неприменимо к труду, так как субъектом труда является человек, который появляется на свет совсем не с целью продажи. Население страны, являющееся основой для формирования предложения труда, находится под влиянием демографических факторов и в краткосрочном периоде является величиной заданной. Другая важная характеристика товара заключается в том, что при акте купли-продажи он отчуждается, т.е. переходит в руки нового владельца. Это также в полной мере неприменимо к труду, который не может быть отделен от своего субъекта (работника). Можно говорить лишь об аренде определенных услуг работника на некоторое время. Ряд других отличий мы уже приводили ранее: долговременный характер отношений между работодателем и наемным работником, потенциальная угроза возникновения конфликтов и т.п.

Несмотря на то что рынок является эффективным механизмом распределения ресурсов, в данном случае вряд ли можно говорить о его морально-этической нейтральности по отношению к человеку. Ведь речь идет не о неодушевленных товарах, а о живых людях. Может ли человеческое самосознание оправдать мотивами экономической эффективности высокий уровень безработицы, нищенскую зарплату, вредные для здоровья условия труда? Поэтому рынок труда является важным объектом регулирования со стороны государства. Признанием специфики рынка труда служит и тот факт, что он регулируется трудовым правом, нормы которого существенно отличаются от норм коммерческого права, регулирующего сделки с обычными товарами.

Лекция 2. Теоретические основания социологии занятости

Цель: Рассмотреть различные теории занятости

План лекции

1. Основные теории занятости в экономической науке.
2. Неоклассическая школа. Кейнсианское направление. Монетаристская школа.

3. Институционально-социологическое направление. Контрактная теория занятости. Концепция гибкого рынка.

Английский экономист Джон Мейнард Кейнс (1883-1946) стал широко известен в связи с опубликованием в 1919 г. книги "Экономические последствия Версальского мирного договора". Но знаменитым его сделал труд "Общая теория занятости, процента и денег" (1936), в котором Кейнс выдвинул вопрос о необходимости государственного вмешательства в экономику в целях исправления ее недостатков.

На первый план Кейнс поставил проблему "эффективного спроса", потребления и накопления. Он выдвинул макроэкономический метод исследования, т.е. исследование зависимостей и пропорций между макроэкономическими величинами — национальным доходом, сбережениями и накоплениями.

В качестве основы экономических процессов у Кейнса выступает психологическая характеристика природы человека. Причиной экономических кризисов Кейнс считал изменения в настроениях капиталистов — переход от оптимизма к пессимизму. Решающее значение он придавал "склонности к потреблению" и "склонности к сбережению".

Общая теория занятости. Кейнс утверждал, что с увеличением занятости растет национальный доход и, следовательно, увеличивается потребление. Но потребление растет медленнее, чем доходы, так как по мере роста доходов у людей усиливается стремление к сбережениям "Основной психологический закон, — пишет Кейнс, — состоит в том, что люди склонны, как правило, увеличивать свое потребление с ростом дохода, но не в той мере в какой растет доход". Последнее выражается в уменьшении эффективного (действительно предъявляемого, а не потенциально возможного) спроса, а спрос влияет на размеры производства и уровень занятости.

Э. Хансеном, Евсеем Домаром (род. 1914) и Роем Харродом (род. 1900) были созданы теории экономического роста, центральной проблемой которых является проблема реализации. Согласно этим теориям, экономика будет находиться в состоянии динамического равновесия, если движение спроса способствует полному использованию производственных ресурсов. Рост национального дохода, от которого зависит спрос, является, по их мнению, только функцией накопления капитала, а спрос на капитал определяется только темпом роста национального дохода.

Важное место в некейнсианских моделях экономического роста занимает рассмотрение количественных взаимосвязей между накоплением и потреблением, система "мультипликатор — акселератор". Главными факторами экономического роста считаются инвестиции (норма накопления капитала) и капиталоемкость производства (отношение капитала к выпускаемой продукции).

Некейнсианцы подметили тенденцию повышения капиталоемкости во время индустриализации и понижения в период "зрелой экономики". Превышение сбережений над инвестициями в экономике ведет к недогрузке предприятий и безработице. Превышение инвестиционного спроса над сбережениями вызывает рост цен.

Были разработаны модели цикла, в которых на первом месте были проблемы спроса. Домар и Харрод рассматривали экономический рост в зависимости только от одного фактора — от накопления капитала.

Экономико-математическая модель — это система алгебраических уравнений и неравенств, отражающих количественные связи экономических процессов.

Некейнсианцы разработали меры косвенного и прямого регулирования экономики. К методам косвенного воздействия относятся налоговая политика, бюджетное финансирование, кредитная политика, ускоренная амортизация. Эти методы получили название

автоматических стабилизаторов, кредитных стабилизаторов, институциональных стабилизаторов и т.п.

Лекция 3. Трудовые ресурсы и отношения занятости

Цель: Раскрыть сущность трудовых ресурсов и отношений занятости

План лекции

1. Понятие трудовых ресурсов. Занятые. Экономически активное население.
2. Трудовой потенциал, его компоненты: здоровье, нравственность, активность, организованность, образование, профессионализм.
3. Социальные факторы развития трудовых ресурсов. Занятость, ее сущность и формы. Отношения занятости. Структура занятости.
4. Гибкие формы занятости. Рынок труда, его особенности. Экономическая активность различных групп трудоспособного населения.

Под занятостью населения понимают деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им, как правило, трудовой доход.

К занятым гражданам в составе экономически активного населения (в соответствии с законом о занятости населения Республики Узбекистан) относят лиц обоего пола в возрасте от 16 лет и старше, а также лиц моложе 16 лет, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего дня, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

В соответствии с классификацией МОТ к экономически активному населению относят часть населения, обеспечивающую предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность этой группы населения включает занятых и безработных.

К безработным относятся лица в возрасте 16 лет и старше, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Экономически неактивное население - это часть населения, которая не входит в состав рабочей силы. К ней относятся:

- учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;
- лица, получающие пенсии по старости и на льготных условиях;
- лица, получающие пенсии по инвалидности;
- лица, занятые домашним хозяйством, уходом за детьми, больными родственниками;
- лица, прекратившие поиск работы, но которые могут и хотят работать;
- другие лица, которым нет необходимости работать, но которые могут и хотят работать.

Различают также несколько видов занятости: продуктивную, социально полезную, полную, эффективную и др.

Лекция 4. Безработица, ее структура и социальные последствия

Цель: Описать понятие безработицы, определить основные виды

План лекции

1. Понятие безработицы, ее основные типы и формы. Статус безработного.

2. Уровень безработицы. Методы выявления скрытой безработицы.

3. Социально-демографическая характеристика безработных. Характеристика регистрируемых безработных по причинам выхода на биржу труда.

4. Сравнительная характеристика профессиональной структуры безработных и структуры вакансий рабочих мест. Безработица как глобальная социальная проблема. Последствия безработицы.

5. Уровень, структура и динамика безработицы в Российской Федерации, ее региональные особенности

Безработица - это результат непрерывного изменения предложения и спроса рабочей силы в условиях рыночной системы хозяйствования. Она определяется как разница между численностью работоспособных, входящих в общую массу рабочей силы, и числом занятых трудовой деятельностью.

Если в большинстве развитых стран рыночной экономики норма безработицы в 1991 году колебалась в пределах 6-12%, то в Швеции она составляла 2%, а в Японии - 2,3%, что является результатом разумного применения национальных моделей организации рынков труда в этих странах.

Фрикционная безработица - существует постоянно в результате непрерывного изменения предложения и спроса рабочей силы, смены рабочих мест. Но по отношению к каждому отдельному работнику эта безработица является временной.

Структурная безработица - возникает тогда, когда структура предложения рабочей силы не соответствует структуре спроса на нее, когда старые, неперспективные отрасли производства закрываются, а новые начинают развиваться и необходимо время для переподготовки работников и перемены ими рабочих мест.

Специализированная безработица - образуется в результате сокращения спроса на работников устаревших специальностей при одновременном наличии свободных рабочих мест по новым специальностям.

Циклическая безработица - тип безработицы, возникающей в условиях спада производства при превышении числа претендующих на рабочие места над их количеством. Циклическую безработицу определяют как разницу между числом занятых на данный период времени и числом рабочих мест, которые можно было бы занять на производстве при достижении потенциального уровня национального дохода.

Добровольная безработица - тип безработицы, возникающей при условии добровольной не занятости некоторых групп населения (домохозяйки и другие лица, не желающие работать по каким-либо причинам).

Скрытая безработица - это содержание на предприятиях и в организациях в интересах сохранения трудовых коллективов излишних работников, которые могли бы быть высвобождены в результате спада производства. Такая форма проявляется главным образом в виде вынужденного перехода на неполный рабочий день (неделю) и вынужденных отпусков (с частичной оплатой или без сохранения содержания) по инициативе администрации.

Таким образом, безработица является характерной чертой рыночной экономики. Поэтому полная занятость - это нонсене, несовместимый с идеей развития рыночного хозяйства. Но все же безработица должна быть поставлена в определенные рамки, в пределах которых достигаются режим эффективности роста и состояние экономической стабильности.

Лекция 5. Основные стратегии поведения на рынке труда

Цель: Рассмотреть стратегии поведения работодателей, и сегментирование рынка труда

План лекции

1. Стратегии поведения работодателей.

2. Сегментирование рынка труда. Первичный и вторичный рынки труда. Ядро и периферия рынка труда.

3. Стратегии поведения наемных работников. Основные выборы на рынке труда: между занятостью и незанятостью, постоянной и непостоянной занятостью, сферы и формы занятости, работодателя.

4. Применение теории человеческого капитала при объяснении стратегий работников на рынке труда.

Занятость – обширная область, притягивающая внимание таких дисциплин как социология труда, индустриальная социология, трудовые отношения и социология профессий. Этими проблемами занятости «ведает» и особый раздел экономической теории — экономика труда («labor economics»)1. В отличие, скажем, от теории организаций, сравнительно недавно ставшей объектом пристального внимания экономистов, проблематика рынка труда, напротив, долгое время оставалась областью преимущественно экономического анализа, которую постепенно начала завоевывать и социология.

Занятость и рынок труда. Введем несколько исходных определений. В отличие от отношений трудового контроля, связанных с условиями распределения работы между группами занятых и воспроизводства особого трудового порядка, отношения занятости выражают те условия, на которых происходит создание рабочих мест и распределение работников по рабочим местам. Эти отношения включают в себя следующий набор основных элементов:

- поиск работы и рабочей силы;
- порядок найма и высвобождения работников;
- условия и содержание труда;
- установление уровня его оплаты и формы сопутствующих льгот обучение и подготовка кадров вне производства и на рабочих местах;
- горизонтальная и вертикальная профессиональная мобильность (перемещение и продвижение).

Сфера оплачиваемой занятости характеризуется понятием «рынок труда». Он охватывает всех работников и претендующих на рабочие места в рамках определенной территории, отрасли или группы профессий. Исключение составляют категории вне рынка труда, а именно:

- занятые в домашнем натуральном хозяйстве;
- занятые благотворительной работой без оплаты труда;
- занятые в государственных мобилизационных структурах (солдаты срочной службы, заключенные);
- учащиеся дневных отделений вузов.

Важно подчеркнуть, что занятость не просто выражает состояние соответствия предложения труда и спроса на труд. Это совокупность действий, связанных с формированием способов вовлечения трудоспособных групп населения в хозяйственную деятельность. Сфера занятости, следовательно, может быть представлена как плоскость столкновения действий нанимателей и нанимающихся. Для того чтобы посмотреть, в чем заключаются эти действия, начнем с вопросов формирования спроса на труд, а в следующей лекции рассмотрим вопросы предложения труда.

Лекция 6. Стратегии поведения безработных

Цель: Рассмотреть стратегии поведения безработных

План лекции

1. Основные типы поведения безработных. Установки на поиск работы. Уровни активности в поиске работы.

2. Варианты возможного состояния после обретения утраченной занятости: достаточная или хорошо восстановленная занятость, недозанятость, продолжающаяся незанятость.

3. Условия обеспечения избранной занятости: информационные, организационные, реабилитационные, обучающие.

На протяжении всей жизни практически каждый человек сталкивается с различными событиями, или попадает в ситуации, субъективно переживаемые им как трудные, нарушающие привычный ход жизни, зачастую меняющие то, как человек воспринимает окружающий мир и свое место в нем.

Существует достаточно большое количество различных классификаций стратегий копинг-поведения. На наш взгляд, можно выделить три основных критерия, по которым строятся эти классификации:

1. Эмоциональный/проблемный:

1. Эмоционально-фокусированный копинг - направлен на урегулирование эмоциональной реакции.

2. Проблемно-фокусированный - направлен на то, чтобы справиться с проблемой или изменить ситуацию, которая вызвала стресс.

2. Когнитивный/поведенческий:

1. "Скрытый" внутренний копинг - когнитивное решение проблемы, целью которой является изменение неприятной ситуации, вызывающей стресс.

2. "Открытый" поведенческий копинг - ориентирован на поведенческие действия, используются копинг-стратегии, наблюдаемые в поведении.

3. Успешный/неуспешный:

1. Успешный копинг - используются конструктивные стратегии, приводящие в конечном итоге к преодолению трудной ситуации, вызвавшей стресс.

2. Неуспешный копинг - используются неконструктивные стратегии, препятствующие преодолению трудной ситуации.

Представляется, что каждая используемая человеком стратегия копинга может быть оценена по всем вышеперечисленным основаниям, хотя бы потому, что человек, оказавшийся в трудной ситуации может использовать как одну, так и несколько стратегий совладания.

Таким образом, можно предположить, что существует взаимосвязь между теми личностными конструктами, с помощью которых человек конструирует свое отношение к жизненным трудностям и тем, какую стратегию совладания с ситуацией выбирает человек. Иллюстрацией данного предположения служит проведенное нами исследование, в ходе которого была установлена зависимость используемых копинг-стратегий по критерию успешные/неуспешные от личностных конструктов субъектов.

Лекция 7. Государственная политика занятости населения

Цель: Рассмотреть государственную политику занятости населения

План лекции

1. Сущность политики занятости, ее уровни, направления.

2. Государственные программы занятости населения. Общественная инициатива в содействии занятости.

3. Меры активной и пассивной политики занятости.

1. 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;

2. 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.

Активная политика прежде всего 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.

Среди основных направлений активной политики можно выделить следующие: 1) общественные работы; 2) профессиональная подготовка и переподготовка; 3) молодежная практика; 4) самозанятость и помощь в организации собственного дела; 5) временная занятость; 6) сезонные работы; 7) квотирование рабочих мест; 8) консультирование и информационная помощь; 9) содействие длительно безработным и др.

Лекция 8-10. Гендерные аспекты занятости

Цель: Рассмотреть гендерные аспекты занятости

План лекции

1. Влияние полоролевых стереотипов на выбор профессии. Теории усвоения половых ролей. Подготовка девочек к исполнительскому, обслуживающему труду.

2. Гендерный анализ структуры занятости. Гендерная сегрегация на рынке труда, ее измерение. Гендерный анализ структуры занятости населения в России, СНГ

3. Гендерный анализ безработицы. Гендерный анализ безработицы в России и Амурской области.

4. Объем "гендерно-нейтральных" вакансий на рынке труда. Анализ соответствия образования и квалификации женщин-безработных качеству рабочих мест, предлагаемых на рынке труда. Способы поиска работы, предпочитаемые мужчинами и женщинами.

5. Дискриминация женщин в сфере занятости. Теории рыночной дискриминации (личное предубеждение, статистическая дискриминация, модели монопольной силы).

6. Женское предпринимательство: проблемы, перспективы. Женское предпринимательство: мотивы открытия собственного дела. Деловые и личностные качества женщин-предпринимателей. Стиль управления фирмой. Отношение мужчин и женщин к бизнес-леди. Государственная поддержка женского бизнеса.

7. Политика в области женской занятости. Государственные программы, направленные на достижение равенства полов в сфере занятости: опыт развитых стран. Политика в области женской занятости в России. Региональные программы по улучшению положения женщин на рынке труда. Низкая эффективность мер, принимаемых властными структурами. Сокращение социальных гарантий. Мужчины на рынке труда.

Издавна гендерные отношения покоились на экономическом, социальном и политическом превосходстве мужчины. Управление – одна из сфер, в которой подобное положение вещей (называемое в науке патриархатом) просматривается наиболее зримо и выпукло. Патриархат (от греч. pater - отец и arche - начало, власть; patriarches - глава рода) – форма родовой организации первобытнообщинного строя, система социальных отношений, в которой власть повсеместно (и в публичной, и в частной сферах) принадлежит мужчинам, а женщины занимают подчиненное положение. Монополизация мужчинами власти - в семье, в организациях, учреждениях и на предприятиях, в обществе - автоматически влекла за собой монополизацию ими функций управления.

Применительно к сфере занятости дискриминация по половому признаку означает, что к «отдельным работникам, обладающим одинаковыми характеристиками по признаку производительности, относятся по-разному из-за того, что они представляют разные социально-демографические группы». Дискриминация по полу на рынке труда широко известна как за рубежом, так и в нашей стране. О ней пишут, ее обсуждают и осуждают, но практически ничего не делают для устранения. Всякий раз против ее уничтожения находят веские аргументы: кто будет воспитывать детей и заниматься домашним хозяйством, если женщины на равных с мужчинами станут заниматься бизнесом и управлением, и т.д.

Дискриминация на уровне предпочтений (дискриминация женщин со стороны работодателя, потребителя либо коллег). Дискриминация со стороны работодателей была рассмотрена в общих чертах Г. Беккером, который предположил, что часть их имеет предубеждение против найма на работу тех или иных групп работников (в случае данном случае – женщин).

Дискриминация со стороны потребителя обычно возникает там, где последний предпочитает быть обслуженным, например, только женщинами или только мужчинами. Со стороны работников дискриминация возникает в тех случаях, когда некоторые из них избегают вступать в трудовые отношения с представителями иного пола (например, когда мужчины отказываются поступать на работу в организацию, где женщины заняты на престижных должностях).

Лекция 11. Профессиональные аспекты занятости

Цель: Рассмотреть профессиональные аспекты занятости

План лекции

1. Понятие профессии.
2. Место исследования профессий в социологии. Обыденное и научное определение профессии.
3. Профессии как социальный институт. Профессионал как социальная роль.
4. Профессионалы как социальная группа. Социологические подходы к различению профессий и занятий.

Интерес социологов к институту профессий. Место профессионалов в общественном разделении труда (Э.Дюркгейм). Профессия ученого и политика (М.Вебер), «Чиновник» М.Вебера. Профессиональный этос (Т.Парсонс). Профессионал как социальный тип.

Современная социологическая теория и подходы к изучению профессионализма. Теория черт и структурно-функционалистский подход к определению профессии. Англо-американская и континентальная модель профессионализма. Критерии профессионализма. «Полные профессионалы», «полупрофессионалы» и «новые профессионалы».

Позиции профессионалов в социальной структуре. Место профессионалов в концепциях технократического, постиндустриального и информационного общества (Т.Веблен, Д.Белл, П.Дракер, А.Тоффлер, М.Кастельс). Профессиональный статус и другие критерии стратификации. Стратификационный анализ профессионализма.

Рынок профессий как важнейший регулятор занятости. Профессиональное образование. Образование взрослых как фактор развития рынка профессий. Структура рынка профессий. Рынок профессий физического труда. Рынок профессий умственного труда. Профессиональная мобильность.

Модели формирования профессионализма. Региональные рынки профессий.

Лекция 12. Цивилизационные основы и историческая эволюция трудовой этики.

Цель: Цивилизационные основы и историческая эволюция трудовой этики

План лекции

1. Хозяйственная культура, основные черты российского менталитета.
2. Советская трудовая этика.

Хозяйственная культура той или иной нации представляет собой совокупность ценностей и норм, являющихся регуляторами хозяйственной жизни и ориентирующих ее субъектов на те или иные формы экономической активности. Хозяйственная культура реализуется в менталитете человека, формируя у него определенную «картину мира» - особый взгляд на мир хозяйства. Важным элементом этой картины мира является отношение к труду, или трудовая этика.

Многие черты хозяйственной культуры имеют сквозной исторический характер, так как наблюдаются практически на всех этапах развития общества. Именно эти черты мы и называем цивилизационными основами. Они оказывают сильное влияние на хозяйственное развитие в целом.

Несомненный интерес представляет характеристика культуры под углом зрения ее соотносительности с факторами экономического успеха. Во многих странах на человека, создавшего собственное дело, смотрят с одобрением. В США, например, к человеку, который сам себе хозяин, имеет собственное дело, добился успеха и делает деньги, всегда относились

с большим уважением. Но есть страны, где культурные традиции как бы «бросают тень» на человека, занимающегося бизнесом. К таким странам можно отнести и Россию. В отличие от протестантизма, поощрявшего личную предприимчивость, православие практически не уделяло внимания мирской жизни человека в целом и ее хозяйственной составляющей в частности. В результате для россиян характерен приоритет духовного начала над материальным.

Лекция 13. Трудовая мобильность и занятость

Цель: Рассмотреть трудовую мобильность и занятость

План лекции

1. Понятие трудовой мобильности. Факторы трудовой мобильности.

2. Разновидности трудовых перемещений: внутрифирменная (внутри предприятия), межфирменная, межрегиональная, международная.

Трудовая мобильность (Labour mobility) - способность приспосабливаться к условиям производства, новой технике, быть коммуникабельным. Включает готовность и умение осваивать новую профессию, изменять место работы, профессию, должность, место жительства, образ жизни в целом, если это необходимо по условиям работы. Трудовая мобильность способствует повышению эффективности труда.

Трудовая мобильность — это показатель гибкости сотрудника, способности **приспособиться к новым условиям работы**. Причем под «новыми условиями» подразумевается многое — внедрение новой техники или программного обеспечения, изменение должности, необходимость переквалифицироваться и освоить новую профессию, иногда даже — переезд или смена образа жизни в целом, если того требует работа. Считается, что трудовая мобильность помогает повысить эффективность труда.

Трудовая мобильность оценивается двумя способами. Уровень реализованной (фактической) трудовой мобильности измеряется на основе готовых данных, иллюстрирующих миграционные и кадровые перемещения — их объем и интенсивность. Потенциальная трудовая мобильность (теоретическая готовность населения к изменениям, связанным с работой выясняется путем проведения социологических опросов. Потенциальная трудовая мобильность важна для регулирования рынка труда.

Трудовая мобильность зависит не только от возраста, но и от характера человека и его воспитания. Есть люди, нацеленные на достижения успеха. Они постоянно трудятся на результат, работают над собой. Это — так называемые достигающие люди. Люди поглощающие ждут, что все будет сделано за них, и им предложат готовые решения. Они хотят, чтобы работа была легкой, а зарплата — высокой, и больше достигающих людей ориентированы на льготы и расширенный социальный пакет. Трудовая мобильность присуща достигающим людям, потому что они стремятся как можно лучше освоить свою профессию и добиться наилучшего результата. Такие люди считают, что их успех — в их руках.

Трудовая мобильность очень важна, если вы хотите построить успешную карьеру — без готовности к изменениям вперед не продвинешься. Значительная часть новых профессий предъявляет достаточно жесткие требования к трудовой мобильности их представителей. Однако если вам важнее стабильность, комфортные условия работы, оптимальный баланс работы и личной жизни — . Трудовая мобильность необходима тогда, когда она помогает вам добиться каких-то целей, а цели в этой жизни у каждого разные.

Лекция 14. Трудовая миграция

Цель: Рассмотреть трудовую миграцию

План лекции

1. Трудовая миграция как разновидность трудовой мобильности. Внутренняя миграция.
2. Региональные перемещения рабочей силы. Миграция трудовых ресурсов: глобальные тенденции.

3. Глобализация экономики и международная миграция рабочей силы. Защита национальных рынков труда. Формирование политики трудового протекционизма.

4. Трудовая миграция в России. Трудовая миграция в Дальневосточном регионе. Внешняя миграция трудовых ресурсов. Проблемы занятости в связи с привлечением китайской рабочей силы.

Становление и функционирование мирового рынка труда характеризуется интенсификацией трудовой миграции. Трудовая миграция представляет собой территориальное перемещение рабочей силы. Мобильность рабочей силы возрастает в связи с технологическим прогрессом в сфере транспорта и средств коммуникации.

Направления потоков трудовой миграции связаны с особенностями демографической и социально-экономической ситуации - существованием трудоизбыточных и экономически слаборазвитых регионов, которые и являются основными экспортерами рабочей силы. Преобладают перемещения с юга на север и с востока на запад.

Одна из главных причин миграции - возможность найти работу и получать более высокую заработную плату.

Основным полюсом притяжения как низкоквалифицированной, так и высококвалифицированной рабочей силы являются США - наиболее экономически развитая страна современного мира. Каждый год в страну приезжает больше иммигрантов, чем во все остальные страны мира, вместе взятые. Основные потоки низкоквалифицированной рабочей силы направляются сюда из близлежащих латиноамериканских стран - Мексики, стран Карибского бассейна. Высококвалифицированные работники иммигрируют в США практически из всех стран мира. В США только легально иммигрируют 740 тыс. человек в год, а эмигрируют 160 тыс. человек, т.е. чистая иммиграция (миграционное сальдо) составляет 580 тыс. человек¹. В другие страны так называемого переселенческого капитализма (Канада, Австралия, Израиль) также направляются внушительные потоки мигрантов.

Наиболее развитые западноевропейские страны притягивают рабочую силу из менее развитых западноевропейских стран (Португалии, Испании, Мальты), арабских стран Северной Африки и Ближнего Востока, стран Африки к югу от Сахары, восточноевропейских стран и республик бывшего СССР.

Нефтедобывающие страны Ближнего Востока привлекают дешевую иностранную рабочую силу на тяжелые низкооплачиваемые работы. Рабочие приезжают в основном из соседних арабских стран, а также из Индии, Пакистана, Бангладеш, Кореи, Филиппин.

Миграция интенсифицируется и среди развивающихся стран. Обычно потоки работников направляются в те страны, которые быстрее продвигаются по пути экономических реформ. Так, в Латинской Америке сезонные рабочие и рабочие на сборочные предприятия направляются в Аргентину и Мексику.

В современной мировой экономике выделяются отдельные страны, по существу специализирующиеся на экспорте рабочей силы. В их числе: республики бывшей союзной Югославии, Египет, Пакистан, Португалия, Индия, Турция, Италия, Испания, Иордания, Йемен.

Эмиграция оказывает весьма ощутимое положительное воздействие на экономику трудоизбыточных стран, поскольку отъезд работников за рубеж сокращает масштабы безработицы. Так, в 70-е годы египетское правительство, принимая программы борьбы с безработицей, специально закладывало в них стимулирование эмиграции в страны

Персидского залива. В Пуэрто-Рико закон о минимальной заработной плате исходил из того, что по меньшей мере треть рабочей силы переедет в США. В Пакистане во второй половине 80-х годов миграция за рубеж позволила сократить безработицу на треть. То же произошло в Бангладеш и Индии.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Освоение материала организуется чередованием лекций и практических занятий, так что теоретическая и информационная часть каждой темы на следующей за лекцией неделе закрепляется в практических работах. Для работ на практических занятиях студенты получают индивидуальные задания по данным реальных исследований. При выполнении заданий на оценку методик и техник студенты объединяются по трое с получением группового задания, по результатам которого делают коллективный отчет.

Доклады по темам:

1. Особенности экономического изучения занятости и безработицы
2. Уровень, структура и динамика безработицы в Российской Федерации, ее региональные особенности
3. Трудовой потенциал, его компоненты: здоровье, нравственность, активность, организованность, образование, профессионализм
4. Характеристика регистрируемых безработных по причинам выхода на биржу труда
5. Женское предпринимательство: проблемы, перспективы
6. Женское предпринимательство: мотивы открытия собственного дела
7. Государственная поддержка женского бизнеса
8. Место исследования профессий в социологии
9. Профессии как социальный институт
10. Профессионал как социальная роль
11. Профессионалы как социальная группа
12. Социологические подходы к различению профессий и занятий.

Учебно-методическое и информационное обеспечение самостоятельной работы:

1. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.

№	Наименование ресурса	Краткая характеристика
1	http://www.iqlib.ru	Интернет-библиотека образовательных изданий, в которой собраны электронные учебники, справочные и учебные пособия. Удобный поиск по ключевым словам, отдельным темам и отраслям знания
2	Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников» http://www.grebennikon.ru/	содержит статьи по маркетингу, менеджменту, финансам, управлению персоналом, опубликованные в специализированных журналах издательства за последние 10 лет.
3.	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

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ К СЕМИНАРСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Тема 1. Предмет социологии занятости

1. Социология занятости. Место в системе социологического знания.
2. Экономическая социология и социология занятости. Эмпирические исследования.

Список литературы:

1. Верховин, Владимир Исаакович. Экономическая социология [Текст] : моногр. / В. И. Верховин, В.И. Зубков. - М. : Изд-во Рос. ун-та дружбы народов, 2002. - 460 с.
2. Генкин, Борис Михайлович. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ / Б. М. Генкин. - 5-е изд., доп. - М. : НОРМА, 2005. - 403 с.
3. Добренъков, В. И. Фундаментальная социология [Текст] : в 15 т. / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. - М. : Инфра-М2007 . Т. 12 : Экономика и труд. - 2007. - 1143 с.
4. Коломийцев, В.Ф. Социология и политика [Текст] : очерки / В.Ф. Коломийцев. - М. : ЛИБРОКОМ, 2009. - 396 с.
5. Мазин, Александр Леонидович. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / А.Л. Мазин. - Нижний Новгород : Изд-во Нижегород. ин-та менеджмента и бизнеса, 2001. - 138 с.
6. Мумладзе, Р. Г. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. : рек. Мин. обр. РФ / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина. - М. : КноРус, 2007. - 328 с.
7. Радаев, Вадим Валерьевич. Экономическая социология [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / В. В. Радаев. - М. : ГУ ВШЭ, 2005. - 603 с.
8. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.
9. Попов, Юрий Николаевич. Введение в социологию труда и занятости [Текст] : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. - М. : Дело, 2005. - 200 с.
10. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.
11. Социология труда и экономическая социология [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - Социология / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 140 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Сделать сравнительный анализ социологии занятости с социологией труда, социологией профессий.
2. На базе проведенных социологических исследований сформулировать предмет дисциплину.

Тема 2. Теоретические основания социологии занятости

1. Основные теории занятости в экономической науке. Неоклассическая школа. Кейнсианское направление. Монетаристская школа.
2. Институционально-социологическое направление. Контрактная теория занятости. Концепция гибкого рынка.

Список литературы:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] : учебник / М. Армстронг ; пер. с англ., ред. С. К. Мордовина, 2009. - 847 с.
2. Верховин, Владимир Исаакович. Экономическая социология [Текст] : моногр. / В. И. Верховин, В.И. Зубков. - М. : Изд-во Рос. ун-та дружбы народов, 2002. - 460 с.
3. Генкин, Борис Михайлович. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для вузов: рек. Мин. обр. РФ / Б. М. Генкин. - 5-е изд., доп. - М. : НОРМА, 2005. - 403 с.
4. Добренъков, В. И. Фундаментальная социология [Текст] : в 15 т. / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. - М. : Инфра-М2007 . Т. 12 : Экономика и труд. - 2007. - 1143 с.
5. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.
6. Попов, Юрий Николаевич. Введение в социологию труда и занятости [Текст] : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. - М. : Дело, 2005. - 200 с.
7. Радаев, Вадим Валерьевич. Экономическая социология [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / В. В. Радаев. - М. : ГУ ВШЭ, 2005. - 603 с.
8. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Классическая, кейнсианская и неокейнсианская концепция занятости: история проблемы и их социологическая интерпретация

Тема 3. Трудовые ресурсы и отношения занятости

1. Понятие трудовых ресурсов. Занятые. Экономически активное население.
2. Трудовой потенциал, его компоненты: здоровье, нравственность, активность, организованность, образование, профессионализм.
3. Социальные факторы развития трудовых ресурсов.
4. Занятость, ее сущность и формы. Отношения занятости. Структура занятости. Гибкие формы занятости. Рынок труда, его особенности. Экономическая активность различных групп трудоспособного населения.

Список литературы:

1. . Боровик, В. С. Занятость населения [Текст] : учеб. пособие: Доп. Мин. обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвоцев. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 319 с.
2. Добренъков, В. И. Фундаментальная социология [Текст] : в 15 т. / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. - М. : Инфра-М2007 . Т. 12 : Экономика и труд. - 2007. - 1143 с.
3. Капелюшников, Р.И. Конец российской модели рынка труда? [Текст] / Р. И. Капелюшников, 2009. - 72 с.
4. Коломийцев, В.Ф. Социология и политика [Текст] : очерки / В.Ф. Коломийцев. - М. : ЛИБРОКОМ, 2009. - 396 с.
5. Мальцева, И. О.. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда [Текст] : к изучению дисциплины / И. О. Мальцева, С. Ю. Роцин. - 2-е изд. - М. : ГУ ВШЭ, 2007. - 296 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 286
6. Методология управления трудовыми ресурсами [Текст] : моногр. / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. - Нижний Новгород : Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса , 2008. - 352 с. - Библиогр.: с. 345.

7. Мумладзе, Р. Г. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. : рек. Мин. обр. РФ / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина. - М. : КноРус, 2007. - 328 с.
8. Управление персоналом организации [Текст] : учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М. : Инфра-М, 2008. - 638 с.
9. Управление персоналом организации [Текст] : учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М. : Инфра-М, 2006, 2008. - 638 с.
10. Попов, Юрий Николаевич. Введение в социологию труда и занятости [Текст] : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. - М. : Дело, 2005. - 200 с.
11. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.
12. Социальное развитие регионов России [Текст] : проблемы и тенденции переходного периода / Н.В. Зубаревич. - М. : ЛИБРОКОМ, 2009. - 261 с.
13. Социология труда и экономическая социология [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - Социология / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 140 с.
14. Радаев, Вадим Валерьевич. Экономическая социология [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / В. В. Радаев. - М. : ГУ ВШЭ, 2005. - 603 с.
15. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Понятие рынка труда, его структура и функции.
2. Модели рынка труда
3. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда.
4. Население его количественные и качественные характеристики.

Тема 4. Безработица, ее структура и социальные последствия

1. Понятие безработицы, ее основные типы и формы. Статус безработного.
2. Уровень безработицы. Методы выявления скрытой безработицы. Социально-демографическая характеристика безработных.
3. Характеристика регистрируемых безработных по причинам выхода на биржу труда. Сравнительная характеристика профессиональной структуры безработных и структуры вакансий рабочих мест.
4. Безработица как глобальная социальная проблема. Последствия безработицы.
5. Уровень, структура и динамика безработицы в Российской Федерации, ее региональные особенности

Список литературы:

1. Блинова, Татьяна Викторовна. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах [Текст] : научное издание / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. - М. : РПЭИ, 2002. - 46 с.
2. Боровик, В. С. Занятость населения [Текст] : учеб. пособие: Доп. Мин. обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 319 с.
3. Государственная и частные службы занятости на рынке труда [Текст] : исследование эффективности формальных посредников при трудоустройстве / ред. В. Кабалина, И. Козина. - М. : РОССПЭН, 2000. - 192 с.

4. Добренъков, В. И. Фундаментальная социология [Текст] : в 15 т. / В. И. Добренъков, А. И. Кравченко. - М. : Инфра-М2007 . Т. 12 : Экономика и труд. - 2007. - 1143 с.
5. Капелюшников, Р.И. Конец российской модели рынка труда? [Текст] / Р. И. Капелюшников, 2009. - 72 с.
6. Калашникова, Ирина Владимировна. Формирование эффективной занятости населения в регионах Дальнего Востока в России [Текст] : автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра экон. наук : 08.00.05 : защищена 11.02.2004 / И. В. Калашникова. - М., 2004.
7. Карташов, Сергей Александрович. Трудоустройство: поиск работы [Текст] : учеб. пособие: Рек. УМО по обр. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; Ред. Ю.Г. Одегов. - М. : Экзамен, 2002. - 384 с.
8. Методология управления трудовыми ресурсами [Текст] : моногр. / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. - Нижний Новгород : Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса , 2008. - 352 с. - Библиогр.: с. 345.
9. Плакся, Вячеслав Иванович. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) [Текст] : [Моногр.] / В.И. Плакся. - М. : Изд-во РАГС, 2004. - 382 с.
10. Попов, Юрий Николаевич. Введение в социологию труда и занятости [Текст] : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. - М. : Дело, 2005. - 200 с.
11. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.
12. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.
13. Социальное развитие регионов России [Текст] : проблемы и тенденции переходного периода / Н.В. Зубаревич. - М. : ЛИБРОКОМ, 2009 . - 261 с.
14. Старовойтова, Людмила Ивановна. Занятость населения и ее регулирование [Текст] : Учеб. пособие: рек. УМО / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М. : Академия, 2001. - 192 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Как в разных источниках определяется безработный.
2. Какие методы выявления скрытой безработицы существуют
3. Проведите сравнительный анализ характеристик профессиональной структуры безработных и структуры вакансий рабочих мест в г. Благовещенске.

Тема 5. Основные стратегии поведения на рынке труда

1. Стратегии поведения работодателей. Сегментирование рынка труда. Первичный и вторичный рынки труда.
2. Факторы отбора работников: пол, возраст, этническая и религиозная принадлежность, образование, местожительства.
3. Стратегии поведения наемных работников. Основные выборы на рынке труда: между занятостью и незанятостью, постоянной и непостоянной занятостью, сферы и формы занятости, работодателя.
4. Применение теории человеческого капитала при объяснении стратегий работников на рынке труда. Стратифицирование работодателей. Использование социальных связей при выборе места и формы занятости.

Список литературы:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] : учебник / М. Армстронг ; пер. с англ., ред. С. К. Мордовина, 2009. - 847 с.
2. Мальцева, И. О.. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда [Текст] : к изучению дисциплины / И. О. Мальцева, С. Ю. Рощин. - 2-е изд. - М. : ГУ ВШЭ, 2007. - 296 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 286
3. Методология управления трудовыми ресурсами [Текст] : моногр. / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. - Нижний Новгород : Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса , 2008. - 352 с. - Библиогр.: с. 345.
4. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.
5. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.
6. Боровик, В. С. Занятость населения [Текст] : учеб. пособие: Доп. Мин. обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 319 с.
7. Мазин, Александр Леонидович. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / А.Л. Мазин. - Нижний Новгород : Изд-во Нижегород. ин-та менеджмента и бизнеса, 2001. - 138 с.
8. Старовойтова, Людмила Ивановна. Занятость населения и ее регулирование [Текст] : Учеб. пособие: рек. УМО / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М. : Академия, 2001. - 192 с.
9. Блинова, Татьяна Викторовна. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах [Текст] : научное издание / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. - М. : РПЭИ, 2002. - 46 с.
10. Карташов, Сергей Александрович. Трудоустройство: поиск работы [Текст] : учеб. пособие: Рек. УМО по обр. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; Ред. Ю.Г. Одегов. - М. : Экзамен, 2002. - 384 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Назовите стратегии, которые существуют, и на основе социологического исследования определите, как их можно исследовать.

Тема 6. Стратегии поведения безработных

1. Основные типы поведения безработных. Установки на поиск работы. Уровни активности в поиске работы.
2. Общая теория стресса и «стадийная» модель реакции индивида на безработицу. Теория противодействия.
3. Формы стратегии противодействия: интенсивный поиск работы и фрустрация.
4. Варианты возможного состояния после обретения утраченной занятости: достаточная или хорошо восстановленная занятость, недозанятость, продолжающаяся незанятость.
5. Условия обеспечения избранной занятости: информационные, организационные, реабилитационные, обучающие.

Список литературы:

1. Исмагилова, Файруза Салихджановна. Основы профессионального консультирования [Текст] : пособие для социальных работников службы занятости и менеджеров по работе с персоналом: учеб.-метод. пособие / Ф. С. Исмагилова. - М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : МОДЭК, 2003. - 253 с.

2. Карташов, Сергей Александрович. Трудоустройство: поиск работы [Текст] : учеб. пособие: Рек. УМО по обр. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; Ред. Ю.Г. Одегов. - М. : Экзамен, 2002. - 384 с.

3. Мумладзе, Р. Г. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. : рек. Мин. обр. РФ / Р. Г. Мумладзе, Г. Н. Гужина. - М. : КноРус, 2007. - 328 с.

4. Управление персоналом организации [Текст] : учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. - М. : Инфра-М, 2008. - 638 с.

5. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.

6. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.

7. Карташов, Сергей Александрович. Трудоустройство: поиск работы [Текст] : учеб. пособие: Рек. УМО по обр. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; Ред. Ю.Г. Одегов. - М. : Экзамен, 2002. - 384 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Назовите стратегии, которые существуют, и на основе социологического исследования определите, как их можно исследовать.

Тема 7. Государственная политика занятости населения

1. Сущность политики занятости, ее уровни, направления. Государственные программы занятости населения.

2. Меры активной политики занятости. Создание рабочих мест. Трудоустройство незанятого населения. Территориальная мобильность рабочей силы. Социальные механизмы включения различных групп населения в рынок труда. Информационно-психологическая поддержка. Финансовая поддержка предпринимательской инициативы.

3. Стратегии поведения нанимателей в вопросах занятости на уровне предприятия (фирмы).

Список литературы:

1. Блинова, Татьяна Викторовна. Экономическая политика, структура занятости и безработица в российских регионах [Текст] : научное издание / Т.В. Блинова, В.А. Русановский. - М. : РПЭИ, 2002. - 46 с.

2. Боровик, В. С. Занятость населения [Текст] : учеб. пособие: Доп. Мин. обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похощев. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 319 с.

3. Коломийцев, В.Ф. Социология и политика [Текст] : очерки / В.Ф. Коломийцев. - М. : ЛИБРОКОМ, 2009. - 396 с.

4. Методология управления трудовыми ресурсами [Текст] : моногр. / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. - Нижний Новгород : Нижегород. ин-т менеджмента и бизнеса , 2008. - 352 с. - Библиогр.: с. 345.

5. Плакся, Вячеслав Иванович. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) [Текст] : [Моногр.] / В.И. Плакся. - М. : Изд-во РАГС, 2004. - 382 с.

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

7. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.

8. Социология занятости [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - "Социология" / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 50 с.

9. Старовойтова, Людмила Ивановна. Занятость населения и ее регулирование [Текст] : Учеб. пособие: рек. УМО / Л.И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М. : Академия, 2001. - 192 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Назовите, что представляет общественная инициатива в содействии занятости.
2. Что такое самостоятельная занятость.
3. Что включает система общественных работ.
4. Какие направления профессиональной подготовки и переподготовки разрабатываются и вводятся на примере г. Благовещенска.
5. Что значит бронирование рабочих мест.

Тема 8. Гендерные аспекты занятости

1. Гендерный анализ структуры занятости.
2. Гендерный анализ безработицы. Гендерный анализ безработицы в России и Амурской области. Спрос на "женские" рабочие места и их предложение работодателями на рынке труда. Уровень и продолжительность мужской и женской безработицы в различных регионах России и в странах СНГ.
3. Объем "гендерно-нейтральных" вакансий на рынке труда. Анализ соответствия образования и квалификации женщин-безработных качеству рабочих мест, предлагаемых на рынке труда. Способы поиска работы, предпочитаемые мужчинами и женщинами.
4. Дискриминация женщин в сфере занятости. Дискриминация женщин при найме и увольнении. Явные и скрытые нарушения трудового законодательства со стороны работодателей.

Список литературы:

1. Боровик, В. С. Занятость населения [Текст] : учеб. пособие: Доп. Мин. обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похощев. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 319 с.
2. Верховин, Владимир Исаакович. Экономическая социология [Текст] : [моногр.] / В. И. Верховин, В. И. Зубков. - 2-изд., перераб. и доп. - М. : Изд-во Рос. ун-та дружбы народов, 2005. - 459 с.
3. Галлахер М., О. ф. Неоконченная повесть: Женщины в средствах массовой информации. Гендерный анализ трудовых ресурсов. [Текст] / Галлахер М., Ойлер фон Мю. - М. : ЮНЕСКО, 1997. - 122с.
4. Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики [Текст] / отв. ред. М. Е. Баскакова. - М. : Едиториал УРСС, 2004. - 332 с.
5. Женщина, мужчина, семья в России: последняя треть 20 века [Текст] : проект "Таганрог" / Ред. Н.М. Римашевская. - М. : Изд-во Ин-та социал.-эконом. проблем народонаселения, 2001. - 320 с.
6. Мальцева, И. О.. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда [Текст] : к изучению дисциплины / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин. - 2-е изд. - М. : ГУ ВШЭ, 2007. - 296 с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 286
7. Попов, Юрий Николаевич. Введение в социологию труда и занятости [Текст] : учеб. пособие / Ю. Н. Попов, А. В. Шевчук. - М. : Дело, 2005. - 200 с.

8. Социология труда и экономическая социология [Текст] : учеб.-метод. комплекс для спец. 040201 - Социология / АмГУ, ФСН. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2007. - 140 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Какие теории рыночной дискриминации существуют.
2. Что такое «зеркальный потолок».
3. Что такое гендерная сегрегация.

Тема 10. Региональные аспекты занятости

1. Региональный рынок труда. Рынки труда депрессивных регионов.
2. Особенности дальневосточного рынка труда. Особенности занятости в Амурской области. Рынок профессий в Амурской области.

Список литературы:

1. Боровик, В. С. Занятость населения [Текст] : учеб. пособие: Доп. Мин. обр. РФ / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвоцев. - Ростов н/Д : Феникс, 2001. - 319 с.
2. Константиновский, Д. Л. Российский студент сегодня: учеба плюс работа [Текст] : научное издание / Д.Л.Константиновский, Г.А.Чередниченко, Е.Д.Вознесенская. - М. : ЦСП, 2002. - 128 с.
3. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект) [Текст] : [Моногр.] / В.И. Плакся. - М. : Изд-во РАГС, 2004. - 382 с.
4. Рофе, Александр Иосифович. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда [Текст] : учеб. пособие: рек. Мин. обр. РФ / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; Акад. труда и соц. отношений. - М. : МИК, 1997. - 154 с.

Вопросы и задания для самоконтроля:

1. Проанализируйте статистику занятости в г. Благовещенске, и проведите сравнительный анализ с Дальневосточным регионом в целом.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ

№ п/п	№ раздела (темы) дисциплины	Форма (вид) самостоятельной работы	Трудоёмкость в часах
1.	Тема 1. Предмет социологии занятости	Доклады к практическим занятиям	2
2.	Тема 3. Трудовые ресурсы и отношения занятости	Доклады к практическим занятиям	6
3.	Тема 4. Безработица, ее структура и социальные последствия	Доклады к практическим занятиям	4
4.	Тема 6. Стратегии поведения безработных	Доклады к практическим занятиям, подготовка к ролевым играм	8
5.	Тема 8. Гендерные аспекты занятости	Доклады к практическим занятиям	2

6.	Тема 10. Региональные аспекты занятости	Доклады к практическим занятиям, анализ статданных	30
7.	Тема 11. Профессиональные аспекты занятости	Доклады к практическим занятиям	2
8.	Тема 12. Этнические, расовые и религиозные аспекты занятости	Доклады к практическим занятиям	2
9.	Тема 13. Трудовая мобильность и занятость	Доклады к практическим занятиям	2
10.	Тема 14. Трудовая миграция	Доклады к практическим занятиям	2

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО И ИТОГОВОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

По дисциплине «Социология занятости» предусмотрены следующие виды контроля знаний студентов:

Текущий контроль проводится с целью определения качества усвоения лекционного материала на практических занятиях. Тема практического занятия соответствует теме лекции. Участие в работе практического занятия позволяет обсудить в группе обозначенные заранее вопросы или самим участникам поставить перед аудиторией возникающие вопросы на обсуждение. Оценить уровень и качество усвоения пройденной темы. Также практикуется тестирование по пройденным разделам курса.

В тесте – 21 заданий, по 2 варианта ответов в каждом из них. Возможен один правильный вариант ответа. Возможны один или несколько правильных вариантов ответа. В соответствии с федеральным нормативом тест считается пройденным, если - 50 % правильных ответов.

ТЕСТ 1

1. Социология занятости – это

- А) раздел социологии, изучающий взаимодействия человека и общества, лиц наемного труда и работодателей по поводу рабочих мест;
- Б) раздел социологии, изучающий труд как социальный процесс и социальные процессы в сфере труда;
- В) раздел социологии, изучающий экономическое поведение как разновидность социального поведения.

2. Как называется область социальной действительности или общественных отношений, содержащая противоречие между желаниями лиц наемного труда обладать рабочим местом как средством реализации целей жизненного существования и ограниченным количеством рабочих мест?

- А) занятость;
- Б) работа;
- В) трудовое соглашение.

3. Занятость в узком смысле - это

- А) участие граждан в общественно полезной деятельности, связанной с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящей им, как правило, заработок;
- Б) совокупность общественных отношений по поводу участия граждан в хозяйственной деятельности, связанной с обеспечением их рабочими местами;
- В) неоплачиваемая занятость.

4. Как называется пространственно ограниченный участок производственной площади, оснащенный, как правило, соответствующими средствами и требующий для обслуживания одного или группы работников?

- А) производственное помещение;
- Б) рабочее место;
- В) цех.

5. Каким термином обозначается система взаимодействия собственников средств производства и наемных работников, где формируется объем, структура и соотношение спроса и предложения на рабочую силу?

- А) биржа труда;
- Б) рынок труда;
- В) купля-продажа труда.

6. Каким термином обозначается система социальных трудовых отношений по поводу удовлетворения потребностей производства в рабочей силе и реализации гражданами права на труд, осуществляемых посредством обмена на основе спроса и предложения (соответственно, рабочей силы и рабочих мест)?

- А) биржа труда;
- Б) рынок труда;
- В) купля-продажа труда.

7. Экономические требования протестантской трудовой этики включают

- А) трудолюбие, энергичность, предприимчивость, скромность, бережливость, умеренность;
- Б) коллективизм, общинность;
- В) уравнительность, уважение к труду.

8. В сферу неоплачиваемой занятости не включается

- А) занятость в домашнем хозяйстве, занятость в государственных мобилизационных структурах;
- Б) занятость в сельском хозяйстве;
- В) занятость благотворительной работой.

9. Укажите компонент отношений занятости:

- А) горизонтальная и вертикальная профессиональная мобильность;
- Б) занятость в домашнем хозяйстве;
- В) занятость благотворительной работой.

10. Укажите компонент отношений занятости:

- А) порядок найма и высвобождения работников;

- Б) занятость в домашнем хозяйстве;
- В) занятость благотворительной работой.

11. Укажите вид безработицы:

- А) циклическая;
- Б) сельскохозяйственная;
- В) гуманитарная.

12. Одним из критериев признания индивида безработным (по определению МОТ) является

- А) отсутствие доходов;
- Б) отсутствие профессии;
- В) готовность приступить к работе в течение 2-х недель после обследования.

13. Укажите один из принципов государственного регулирования занятости:

- А) элитарность;
- Б) поощрительное регулирование;
- В) селективность.

14. Содержанием какого принципа государственного регулирования занятости является воспрепятствование отдельным лицам или группам действовать таким образом, что они могут получить преимущества по сравнению с другими в сфере занятости?

- А) защитное регулирование;
- Б) ограничительное регулирование;
- В) директивное регулирование.

15. Пассивная политика занятости представляет собой

- А) совокупность организационных, правовых и экономических мер, способствующих снижению безработицы до ее минимального (естественного) уровня и ориентированная на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости;
- Б) систему мер, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы;
- В) систему мер по поощрению развития малого предпринимательства и самозанятости.

16. Укажите средства активной политики занятости

- А) информация о рынке труда, профессиональное обучение безработных;
- Б) выплата пособий по безработице, доплаты на иждивенцев;
- В) временная частичная компенсация доходов работников предприятий, находящихся во временных отпусках, разовое обеспечение товарами первой необходимости.

17. Укажите основные препятствия на пути к полному и равному участию женщин на рынке труда

- А) семейные обязанности и уход за детьми;
- Б) гендерный статус;
- В) специфика некоторых видов профессиональной деятельности.

18. Укажите основные фазы реакции индивида на собственную безработицу:

- А) оптимизма и фатализма;
- Б) оптимизма и неустойчивости;

В) пессимизма и отчаяния.

19. К факторам сегментации рынка труда относятся

- А) гендерная, этническая и религиозная дискриминация;
- Б) партийная принадлежность, членство в общественных организациях;
- В) мировоззрение и идеологические ориентации.

20. Сегментация работодателей производится в соответствии

- А) с разделением труда;
- Б) с качеством рабочих мест;
- В) с партийной принадлежностью.

21. Заполните таблицу, указав особенности первичного и вторичного рынков труда.

Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Особенности рабочего времени		
Продолжительность трудовых контрактов		
Доля молодежи, женщин, пенсионеров, других лиц, нуждающихся в социальной защите		
Степень социальной защищенности		
Возможность продвижения по службе		
Степень участия в управлении производством		

ТЕСТ 2

1. Как называется общественное отношение по поводу включения работника в определенную кооперацию труда на определенном рабочем месте?

- А) занятость;
- Б) трудовое соглашение;
- В) работа.

2. Социологический аспект понятия занятости состоит

- А) в применении социологических методов в исследовании явления занятости;
- Б) в рассмотрении занятости как особого вида социального взаимодействия;
- В) во включении занятости в предметную область социологии.

3. Занятость в широком смысле - это

- А) участие граждан в общественно полезной деятельности, связанной с удовлетворением их личных и общественных потребностей и приносящей им, как правило, заработок;
- Б) совокупность общественных отношений по поводу участия граждан в хозяйственной деятельности, связанной с обеспечением их рабочими местами;
- В) оплачиваемая занятость.

4. Обязательным требованием к рабочему месту является

- А) стационарность;
- Б) оснащенность соответствующими средствами;
- В) общественная необходимость.

5. В предмет социологии занятости включается исследование

- А) разработки и реализации обществом (в лице государственных органов) комплекса мер в целях содействия полной, продуктивной и свободно избранной занятости;
- Б) социального содержания и характера трудовой деятельности индивидов и групп;
- В) экономического поведения индивидов и групп.

6. Рынок профессий – это

- А) специфический вид рынка, представляющий собой форму проявления рыночных отношений в сфере обращения и функционирования рабочей силы;
- Б) основанный на отношениях обмена и конкуренции механизм взаимодействия работодателей и наемных работников;
- В) сектор рынка труда, на котором заняты субъекты трудовых отношений, различающиеся по видам трудовой деятельности.

7. Рабочая сила – это

- А) совокупность качеств, которые определяют производительность труда и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия, общества;
- Б) совокупность физических и интеллектуальных данных человека, которые могут быть применены в производстве;
- В) трудовой потенциал.

8. Экономические требования православной трудовой этики включают

- А) трудолюбие, энергичность, предприимчивость, скромность, бережливость, умеренность;
- Б) коллективизм, общинность;
- В) уравнительность, уважение к труду.

9. В сферу неоплачиваемой занятости включается

- А) занятость в домашнем хозяйстве, занятость в государственных мобилизационных структурах;
- Б) занятость в сельском хозяйстве;
- В) занятость в сфере услуг.

10. Предметом купли и продажи на рынке труда являются

- А) работники;
- Б) труд, рабочая сила, рабочие места;
- В) результаты труда работников.

11. Каким термином обозначается приостановление трудовой деятельности по причине невозможности трудоустройства?

- А) забастовка;
- Б) безработица;
- В) локаут.

12. Одним из критериев признания индивида безработным (по определению МОТ) является

- А) отсутствие доходов;
- Б) отсутствие профессии;
- В) поиски работы в течение 4-х недель с использованием любых способов.

13. Укажите один из принципов государственного регулирования занятости:

- А) консультативность;
- Б) директивное регулирование;
- В) избирательность.

14. Содержанием какого принципа государственного регулирования занятости является руководство трудящимися в тех направлениях, которые, по мнению правительства или согласно заявлениям трудящихся, могут соответствовать их интересам?

- А) защитное регулирование;
- Б) ограничительное регулирование;
- В) директивное регулирование.

15. Активная политика занятости представляет собой

- А) совокупность организационных, правовых и экономических мер, способствующих снижению безработицы до ее минимального (естественного) уровня и ориентированная на обеспечение полной, продуктивной и свободно избранной занятости;
- Б) систему мер, направленных на сглаживание негативных последствий безработицы;
- В) систему компенсационных выплат, направленных на сдерживание массовых увольнений.

16. Укажите средства пассивной политики занятости

- А) информация о рынке труда, профессиональное обучение безработных;
- Б) выплата пособий по безработице, доплаты на иждивенцев;
- В) профессиональное консультирование, содействие в трудоустройстве.

17. Укажите основные препятствия на пути к полному и равному участию женщин на рынке труда

- А) различия в оплате труда, прерванная рабочая жизнь;
- Б) пол;
- В) специфика профессиональной деятельности.

18. Укажите основные фазы реакции индивида на собственную безработицу:

- А) пессимизма и фатализма;
- Б) оптимизма и неустойчивости;
- В) пессимизма и отчаяния.

19. К факторам сегментации рынка труда относятся

- А) образовательные и профессиональные различия;
- Б) партийная принадлежность, членство в общественных организациях;
- В) мировоззрение и идеологические ориентации.

20. Сегментация работодателей производится в соответствии

- А) с разделением общественного труда;
- Б) с совокупностью характеристик фирмы, ее репутацией;
- В) с территориальной принадлежностью.

21. Заполните таблицу, указав особенности первичного и вторичного рынков труда.

Особенности	Первичный рынок труда	Вторичный рынок труда
Уровень оплаты труда		
Содержание труда		
Условия труда		
Степень ответственности за конечные результаты труда		
Поддержка профсоюзов		
Характер занятости		

Итоговый контроль. Для контроля усвоения данной дисциплины учебным планом предусмотрен экзамен. На экзамене студентам предлагается ответить на 2 вопроса по материалам учебной дисциплины.

Контрольные вопросы по дисциплине

43. Предмет социология занятости
44. Теоретические основания социологии занятости
45. Теория трудовых ресурсов.
46. Занятость, ее сущность и формы. Отношения занятости. Структура занятости.
47. Рынок труда, его особенности.
48. Общемировые тенденции использования трудовых ресурсов
49. в современных условиях.
50. Безработица, ее структура и социальные последствия
51. Безработица как глобальная социальная проблема
52. Уровень, структура и динамика безработицы в России
53. Стратегии поведения работодателей на рынке труда
54. Стратегии поведения наемных работников
55. Стратегии поведения безработных на рынке труда
56. Условия обеспечения избранной занятости: информационные, организационные, реабилитационные, обучающие
57. Общественные инициативы в содействии занятости
58. Самостоятельная занятость.
59. Система общественных работ.
60. Стратегии поведения нанимателей в вопросах занятости на уровне предприятия (фирмы).

61. Гендерный анализ структуры занятости. Гендерная сегрегация на рынке труда, ее измерение.
62. Гендерный анализ безработицы.
63. Гендерный анализ безработицы в России и Амурской области.
64. Дискриминация женщин в сфере занятости.
65. Женское предпринимательство: проблемы, перспективы.
66. Политика в области женской занятости.
67. Мужчины на рынке труда
68. Возрастные аспекты занятости
69. Региональный рынок труда. Особенности занятости в Амурской области.
70. Профессиональные аспекты занятости
71. Рынок профессий как важнейший регулятор занятости.
72. Образование взрослых как фактор развития рынка профессий.
73. Структура рынка профессий.
74. Профессиональная мобильность.
75. Региональные рынки профессий.
76. Этническая и расовая принадлежность как факторы занятости.
77. Принадлежность к официальной конфессии как условие успешной занятости.
78. Трудовая мобильность и занятость
79. Трудовая миграция как разновидность трудовой мобильности.
80. Миграция трудовых ресурсов: глобальные тенденции.
81. Защита национальных рынков труда.
82. Трудовая миграция в России. Трудовая миграция в Дальневосточном регионе.
83. Понятие рынка труда, его структура и функции.
84. Модели рынка труда
85. Типы, формы, разновидности и сегменты рынков труда.
86. Население его количественные и качественные характеристики.
87. Ресурсы для трудовой деятельности – экономически активное население.
88. Процессы воспроизводства населения и ресурсов для труда.
89. Миграция населения, ее социально экономические последствия, и методы управления ее.
90. Современная демографическая ситуация в России и основные направления демографической политики государства.
91. Трудовой потенциал: экономически активное население и трудовые ресурсы.
92. Классическая, кейнсианская и некейнсианская концепция занятости: история проблемы и их социологическая интерпретация.
93. Эволюция концепции занятости в постсоветской России.
94. Занятость как социально экономическая категория.
95. Современные концепции занятости.
96. Экономические реформы и современное состояние занятости в России.
97. Управление созданием рабочих мест.
98. Обеспечение занятости на предприятиях.
99. Занятость и развитие человеческих ресурсов.
100. Служба занятости, ее структура и функции.
101. Перспективы регулирования рынка труда в России.
102. Рынок профессий как важнейший регулятор занятости.
103. Модель формирования профессионализма в развитых странах.
104. Занятость населения и направления ее регулирования.
105. Государственные и региональные программы обеспечения занятости населения.

106. Роль государства в регулировании рынка труда: эволюция теории и практики (Попов Ю.Н.)
107. Занятость и безработица в современных условиях (Попов Ю.Н.)
108. Рынок труда в контексте глобализации социально-экономических отношений. (Попов Ю.Н.)
109. Цивилизационные основы и историческая эволюция трудовой этики. (Попов Ю.Н.)
110. От советского предприятия к частной фирме: проблемы трудовых отношений. (Попов Ю.Н.)
111. Рынок труда и политика занятости в переходный период. (Попов Ю.Н.)
112. Общий рынок труда стран СНГ. (Попов Ю.Н.)
113. Причины возникновения безработицы и регулируемые факторы.
114. Основные виды безработицы, ее специфика.
115. Государственная статистика и данные социологических исследований – эмпирическая основа регулирования политики занятости.
116. Поиски работы: гарантии и риски.
117. Социальные технологии как механизмы социального управления.
118. Опыт деятельности служб занятости за рубежом.
119. Политика занятости – ведущее направление социальной политики государства.
Механизмы реализации государственной политики занятости
120. Гибкие формы занятости и ее мотивация.
121. Активная и пассивная политика занятости.

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

Тема	Образовательные технологии	Кол-во часов
Тема 1. Предмет социологии занятости.	Разбор конкретных ситуаций, проведение социологических исследований. Встречи со специалистами в области проведения социологических исследований	2
Тема 2. Теоретические основания социологии занятости		2
Тема 3. Трудовые ресурсы и отношения занятости		2
Тема 4. Безработица, ее структура и социальные последствия		2
Тема 5. Основные стратегии поведения на рынке труда		2
Тема 6. Стратегии поведения безработных		2
Тема 7. Государственная политика занятости населения		2
Тема 8. Гендерные аспекты занятости		2

