

МИНОБРНАУКИ РОССИИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП

_____ А.П. Мешкова

«01июля» 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой экономической
теории

_____ Е.О. Вострикова

протокол заседания кафедры № 11
от «01» июля 2021г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ЭКОНОМИКА ТРУДА

наименование

Составитель:

**Федорова Е.П., доцент, к.э.н, доцент кафедры
экономической теории;**

Направление подготовки

38.05.01 Экономическая безопасность

Направленность (профиль) ОПОП

Экономическая безопасность

Квалификация (степень)

Специалист

Форма обучения

Заочная

Год приема

2019

Курс

3

Астрахань, 2021 г.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины «Экономика труда» являются формирование у студентов теоретических знаний, практических навыков их применения для анализа, оценки и прогнозирования влияния различных факторов, влияющих на результаты функционирования рынка труда

1.2. Задачи освоения дисциплины «Экономика труда»

Бакалавр по направлению подготовки **38.05.01 – Экономика** должен решать следующие **профессиональные задачи** в соответствии с видами профессиональной деятельности при изучении курса «Экономика труда»:

1) *проведение расчетно экономической и проектно-экономической деятельности:*

- формирование системы качественных и количественных критериев экономической безопасности, индикаторов порогового или критического состояния экономических систем и объектов;
- подготовка исходных данных для проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов;
- проведение расчетов экономических и социально-экономических показателей на основе типовых методик с учетом действующей нормативно- правовой базы.

2) *проведение информационно- аналитической деятельности* которая включает:

- поиск и оценка источников информации по полученному заданию, анализ данных, необходимых для проведения экономических расчетов;
- мониторинг текущего экономического и финансового состояния хозяйствующих субъектов на предмет надежности ресурсного потенциала, стабильности и устойчивости их деятельности;
- мониторинг экономических процессов сбор , сбор , анализ и оценка информации, имеющей значение для обеспечения экономической безопасности;
- обработка массивов экономических данных в соответствии с поставленной задачей, анализ, оценка, интерпретация, оценка полученных результатов и обоснование выводов;
- моделирование экономических процессов в целях анализа и прогнозирования угроз экономической безопасности;
- построение стандартных теоретических и эконометрических моделей исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности,
- информационно- аналитическое обеспечение предупреждения, выявления, пресечения, раскрытия и расследования экономических налоговых преступлений;
- Мониторинг взаимосвязи экономических процессов и динамики правонарушений и преступлений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина «Экономика труда» относится к *вариативной части ОПОП(Б1.В. 05)*. Обучение проводится в 5 семестре.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

Философии, микроэкономики, микроэкономики 2, макроэкономики, макроэкономики2, статистики,

При освоении данной дисциплины, обучающиеся должны обладать следующими «входными» знаниями, умениями и готовностями, приобретенными в результате освоения предшествующих дисциплин: философии, микроэкономики, теории отраслевых рынков, теории игр вводного уровня, истории экономических учений

Знания:

- Закономерностей и этапов исторического процесса, основных событий и процессов мировой и отечественной экономической истории;
- Основных философских понятий и категорий, закономерностей развития природы, общества;
- Закономерностей развития экономики на макро- и микроуровне

Умения:

- Применять понятийно-категориальный аппарат, основные законы гуманитарных и социальных наук в профессиональной деятельности;
- Ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе;
- Анализировать экономические явления на микро-макроуровне.

Навыки:

- Владеть навыками философского мышления для выработки системного, целостного взгляда на проблемы общества
- Владеть навыками извлечения необходимой информации из оригинального текста на иностранном языке по проблемам экономики и бизнеса;
- Владеть методикой построения, анализа и применения математических моделей для оценки состояния и прогноза развития экономических явлений и процессов

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: «Институциональная экономика», «Теория отраслевых рынков», «Экономика общественного сектора»

В результате освоения учебной дисциплины «Рынок труда» обучающийся должен:

знать

- цели и задачи изучения рынка труда;
- положения и теоретические основы микроэкономических моделей равновесия на рынке труда;
- особенности и отличительные признаки трудовых отношений в постиндустриальной экономике;
- понятийный и категориальный аппарат современной теории человеческого капитала;
- методологические основы построения и анализа моделей рынка труда с асимметрией информации;
- современные представления о роли союзов работодателей и профсоюзов на рынке труда;
- взгляды и подходы к построению оптимизационных моделей управления трудовыми отношениями на предприятии;
- правовые механизмы регулирования занятости и безработицы в развитых странах;

- историю, логику и тенденцию развития теорий занятости;
- теоретико-статистические основы моделей движения трудовых ресурсов

уметь

- обобщать и систематизировать различные подходы к моделированию трудовых отношений;
- идентифицировать и классифицировать модели равновесия рынка труда;
- анализировать и интерпретировать статистические данные о заработной плате, занятости, безработице и трудовой миграции;
- разрабатывать прогнозы движения трудовых ресурсов на основе статистических моделей;
- решать задачи, связанные с количественной оценкой равновесных характеристик рынка труда;
- использовать полученные значения при решении практических задач регулирования рынка труда и управления персоналом предприятия;
- выбирать необходимые способы учета факторов асимметрии и неопределенности информации при принятии управленческих решений в трудовой сфере;
- давать самостоятельную оценку последствий мер государственного регулирования рынка труда;

владеть

- методами построения и анализа кривых спроса и предложения на рынке труда;
- методами учета факторов несовершенной конкуренции, асимметрии и неопределенности информации на рынке труда;
- методами выявления и анализа дискриминации работников в оплате труда;
- методами расчета эффективной заработной платы с учетом фактора мотивации работников;
- навыками расчета равновесных характеристик рынка труда в условиях полной и несовершенной информации;
- навыками определения оптимальной структуры инвестиций в человеческий капитал при его диверсификации;
- навыками определения оптимального плана назначений персонала в условиях различной эффективности работников.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

а) общепрофессиональными компетенциями

Способностью использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач(ОПК-2)

б) универсальных(УК)

Способность принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности(УК-9)

в) профессиональными компетенциями:

Способностью осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных необходимых для решения профессиональных задач(ПК-28)

[Далее оформляется таблица 1, в которой перечисляются знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы]

Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины		
	Знать	Уметь	Владеть
<i>Способностью использовать закономерности и методы экономической науки при решении профессиональных задач(ОПК-2)</i>	Основные положения и теоретические основы микроэкономических моделей равновесия на рынке труда, методологические основы построения моделей рынка труда с асимметрией информации, современные представления о роли профсоюзов на рынке труда	обобщать и систематизировать различные подходы к моделированию трудовых отношений; идентифицировать и классифицировать модели равновесия рынка труда; анализировать и интерпретировать статистические данные о заработной плате, занятости, безработице и трудовой миграции;	методами построения и анализа кривых спроса и предложения на рынке труда; методами учета факторов несовершенной конкуренции, асимметрии и неопределенности информации на рынке труда; методами выявления и анализа дискриминации работников в оплате труда;
<i>Способностью осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и интерпретацию данных необходимых для решения профессиональных задач(ПК-28)</i>	Теоретико-статистические основы моделей рынка труда и движения трудовых ресурсов	Использовать инструментарий и методы экономического анализа и уметь применять на практике полученные знания при анализе моделей рынка труда и движения трудовых ресурсов	Навыками самостоятельного анализа формальных и качественных моделей рынка труда умение анализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы
<i>Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность(УК-9)</i>	Знать основы финансовой грамотности	Анализировать различные источники информации	Уметь принимать обоснованные экономические решения на основе анализа данных

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах (**3 зачетных единицы**). Объем дисциплины «Экономика труда» составляет 108 часов из них на аудиторные занятия 10 часов. Итого на самостоятельную работу отводится 98 часов

Таблица 2.

Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование радела (темы)	Семестр	Неделя	Контактная работа (в часах)			Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	<u>Раздел1.Осно вы функциониро вания рынка труда</u> Тема1. Основополага ющие концепции экономики труда.	3	1,2	2				10	Собеседование, тесты, эссе.
2	Тема2. Обзор рынков труда	3	3,4		2			12	Собеседование, кейс- задача, ПКЗ, тесты, эссе. Контрольная работа
	<u>Раздел2. Спрос на труд</u>	3							.
3	Тема3. Простейшие модели спроса на труд	3	5,6	2				12	Собеседование, кейс- задача,ПКЗ, тесты, эссе.
4	Тема4. Эластичность спроса на труд и законы Хикса- Маршалла	3	7,8		2			12	Собеседование, кейс- задача, тесты, эссе.

5	Тема5. Условно- постоянные затраты и их влияние на спрос на труд	3	9,1 0		2			12	Собеседование, кейс- задача, ПКЗ, тесты, эссе. Контрольная работа
	Раздел III. Предложен ие труда.	3							
6	Тема6. Индивидуал ьное предложени е труда.	3	11, 12					10	Собеседование, кейс- задача, тесты, эссе.
7	Тема7. Теория предложени я труда: производств о в домашнем хозяйстве, семья и жизненный цикл	3	13, 14					10	Собеседование, кейс- задача, тесты, эссе.
8	Тема8. Теория компенсаци онной зарплаты.	3	15, 16					10	Собеседование, кейс- задача, тесты, эссе.
9	Тема9. Теория человеческо го капитала. Мобильност ь на рынке труда	3	17, 18					10	Собеседование, кейс- задача, тесты, эссе. Контрольная работа. Итоговая аттестация- экзамен
ИТОГО				4	6			98	Экзамен

Таблица 3.

**Матрица соотнесения тем/разделов
учебной дисциплины/модуля и формируемых в них компетенций**

Темы, разделы дисциплины	Кол- во часов	Компетенции			
		ОПК-2	ПК-28	УК-9	общее количество компетенций

<u>Раздел1.Основы функционирования рынка труда</u> Тема1. Основополагающие концепции экономики труда.	12	+	+		2
Тема2. Обзор рынков труда	14	+	+		2
<u>Раздел2. Спрос на труд</u>					2
Тема3. Простейшие модели спроса на труд	14	+	+		2
Тема4. Эластичность спроса на труд и законы Хикса-Маршалла	14	+	+		2
Тема5. Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд	14	+	+		2
Раздел III. Предложение труда.					
Тема6. Индивидуальное предложение труда.	10	+	+		2
Тема7. Теория предложения труда: производство в домашнем хозяйстве, семья и жизненный цикл	10	+	+	+	3
Тема8. Теория компенсационной зарплаты.	10	+	+	+	3

Тема9. Теория человеческого капитала. Мобильность на рынке труда	10	+	+	+	3
ИТОГО	=108				

Краткое содержание каждой темы дисциплины «Экономика труда»

Тема1. Основополагающие концепции экономики труда.

Предмет экономики труда. Особенности труда как объекта исследования. Отечественные и мировые традиции изучения экономики труда. Источники информации о социально-трудовой сфере. Классификация трудовой структуры населения. Занятость. Экономически активное и экономически неактивное население. Демографические профили экономической активности в странах мира. Занятое и безработное население. Трудовые ресурсы.

Тема2. Обзор рынков труда

Особенности экономической активности, занятости и безработицы в разных странах. Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Изменения в занятости (отраслевой структуры, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда. Локальные рынки труда.

Тема3. Простейшие модели спроса на труд

Простейшая модель спроса: краткосрочный период. Закон снижения предельного дохода труда. Условия максимизации прибыли. Кривые спроса для индивидуальной фирмы и для рынка в целом.

Модифицированные модели спроса на труд:

- a) монополия на рынке продуктов;
- b) монополия на рынке труда;
- c) спрос на труд в долгосрочном периоде: условия максимизации прибыли, эффекты масштаба и замещения;
- d) случай более двух производственных факторов.

Влияние законодательно установленного минимума заработной платы на занятость в случае конкурентного рынка и монополии.

Эмпирические оценки спроса на труд и прогнозирование занятости

Тема4. Эластичность спроса на труд и законы Хикса- Маршалла

Эластичности спроса на труд и законы Хикса-Маршалла. Иллюстрация действия законов Хикса-Маршалла на примере деятельности профсоюзов. Прямые и перекрестные эластичности. Применение концепции эластичности спроса на труд к ситуации изменившейся технологии. Международная торговля и ее влияние на рынки труда: возможность взаимной выгоды

Тема5. Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд

Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд. Классификация условно-постоянных затрат. Альтернатива для фирмы: больше работников или больше рабочих часов для каждого занятого? Доплата за сверхурочные часы.

Инвестиции фирмы в образование работников: краткосрочный и долгосрочный период. Затраты на обучение - общее и специализированное – и изменение спроса на труд.

Затраты по найму новых работников. Использование «сигналов»: документов, подтверждающих квалификацию, и специальных отборочных механизмов (тестов). Внутренние рынки труда как способ преодоления несовершенства «сигналов»

Тема6. Индивидуальное предложение труда.

Понятие предложения труда. Модели предложения труда. Качество рабочей силы. Понятие человеческого капитала. Элементы человеческого капитала и способы его накопления. Предложение труда: решение о найме на работу. Теория выбора "труд - досуг". Цена досуга. Понятие чистых эффектов замещения и дохода. Модель индивидуального выбора, ее предпосылки и ограничения, решение задачи. Графический анализ проблемы выбора.

Рост заработной платы и совместное действие эффектов дохода и замещения. Вывод кривой индивидуального предложения на рынке труда.

Графический анализ возможных решений индивида: решение не работать; решение о выходе на пенсию; кривые индивидуального предложения труда для «трудоголиков».

Принятие индивидуального решения об инвестициях в образование: анализ выгод и издержек. Методы оценки эффективности инвестиций в образование: чистая приведенная стоимость и внутренняя норма окупаемости. Спрос и предложение на рынке инвестиций в образование. Использование уравнения Дж. Минцера для оценки нормы отдачи от инвестиций в образование. Эмпирические оценки отдачи от образования в России и других странах. Образование как сигнал на рынке труда. Роль диплома. Особенности подстройки рынка труда специалистов. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Профессиональная подготовка

Тема7. Теория предложения труда: производство в домашнем хозяйстве, семья и жизненный цикл

Теория производства в домашнем хозяйстве. Модель производства в домашнем хозяйстве. Тройственный выбор: рынок труда, домашнее хозяйство, досуг. Решения о предложении труда, принимаемые совместно мужем и женой. Совместные решения и перекрестные эффекты. Здоровье и предложение труда. «Отчаявшийся» и «дополнительный» работники. Влияние программ поддержания дохода на мотивацию труда. Жизненный цикл и предложение труда. Модели участия женщин в рабочей силе. Выбор возраста выхода на пенсию.

Тема8. Теория компенсационной заработной платы.

Доход и его виды. Структура доходов населения. Заработная плата как основа доходов домохозяйств. Причины различий в заработной плате. Неоднородность работников: различия в уровне накопленного человеческого капитала и неконкурентные группы на рынке труда. Разнородность рабочих мест: условия труда, различия в статусе, возможность получения социальных благ. Компенсационные различия в заработной плате. Роль государства в установлении норм по безопасности труда: оценка эффективности. Определение оптимальной структуры вознаграждения за труд: выбор «заработная плата – социальный пакет». Несовершенная конкуренция на рынке труда как причина дифференциации заработков: ограничения мобильности работников, дискриминация, деятельность профсоюзов и

монопсоний. Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Склонность работодателей к дискриминации. Дискриминации на монопсоническом рынке. Несовершенная информация и статистическая дискриминация. Профессиональная сегрегация и ее измерение. Роль сегрегации в формировании разрыва в заработной плате. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных различий в заработной плате в российской экономике. Тенденции неравенства в заработной плате. Проблема бедности в современной экономике. Направления деятельности государства в решении вопросов снижения неравенства доходов

Тема9. Теория человеческого капитала и мобильность на рынке труда

Мобильность работника как форма инвестиций в человеческий капитал. Виды мобильности: внутрифирменная, межфирменная, профессиональная, территориальная. Затраты и выгоды работника. Основные факторы, определяющие мобильность.

Трудовая миграция: тенденции, формы и причины. Модели миграции. Издержки и выгоды для страны-донора и принимающей страны. Трансферты мигрантов и их роль экономике. Реэмиграция: возможности и условия. Выводы для миграционной политики.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.

Методические указания для учащихся

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения

1. Вузовская лекция – главное звено дидактического цикла обучения. Ее цель – формирование у студентов ориентировочной основы для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы. Содержание лекции должно отвечать следующим дидактическим требованиям:

- изложение материала от простого к сложному, от известного к неизвестному;
- логичность, четкость и ясность в изложении материала;
- возможность проблемного изложения, дискуссии, диалога с целью активизации деятельности студентов;
- опора смысловой части лекции на подлинные факты, события, явления, статистические данные;

Методические рекомендации для студентов

Лекция. Как заниматься студенту на лекции?

1. Лекция основной вид обучения в вузе.
2. В лекции излагаются основные положения теории, ее понятия и законы, приводятся факты, показывающие связь теории с практикой.
3. Накануне лекции необходимо повторить содержание предыдущей лекции (а также теорию по изучаемой теме по учебникам по курсу «Институциональная экономика», если эта тема была представлена в них), а затем посмотреть тему очередной лекции по программе (по плану лекций).
4. Полезно вести записи (конспекты) лекций: для непонятных вопросов оставлять место при работе над темой лекции с учебными пособиями.

5. Записи лекций следует вести в отдельной тетради, оставляя место для дополнений во время самостоятельной работы

6. При конспектировании лекций выделяйте главы и разделы, параграфы, подчеркивайте основное.

Семинарское занятие. Как к нему готовиться

1. Практическое занятие наиболее активный вид учебных занятий в вузе. Он предполагает самостоятельную работу над лекциями и учебными пособиями.

2. К каждому практическому занятию нужно готовиться.

Подготовку следует начинать с повторения теории (по записям лекций или по учебному пособию). После этого нужно решать задачи из предложенного домашнего задания

Организация самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студентов направлена на решение следующих задач:

- формировать логическое мышление, навыки создания научных работ гуманитарного направления, ведения научных дискуссий;
- развитие навыков работы с разноплановыми источниками;
- осуществление эффективного поиска информации;
- получение, обработка и сохранение источников информации;
- преобразование информации в знание.

Для решения указанных задач студентам предлагаются к прочтению и содержательному анализу тексты, включая научные работы, научно-популярные статьи, документы официального и личного происхождения. Результаты работы с текстами обсуждаются на семинарских занятиях. Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях с помощью устных выступлений студентов и их коллективного обсуждения, так и с помощью письменной контрольной работы. Самостоятельная работа заключается в более глубоком и разностороннем изучении тем учебной программы по курсу дисциплины и рекомендованной литературы. Также возможны задания в виде поиска необходимой информации в Internet и других источниках. Самостоятельная работа студентов подразумевает в том числе и работу под руководством преподавателей (консультации), а также индивидуальную работу студентов в библиотеке.

Дополнительными формами самостоятельной работы являются групповые и индивидуальные задания. Они являются, как правило, продолжением аудиторных занятий и содействуют овладению практическими навыками по основным разделам дисциплины. Контроль выполненной работы осуществляется на очередном семинарском занятии в форме устного опроса, собеседования, тестирования, либо выполнения письменной контрольной работы и т.д.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента могут являться: уровень освоения студентом учебного материала; умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач; обоснованность и четкость изложения ответа; оформление материала в соответствии с требованиями стандартов; сформированные умения и навыки в соответствии с целями и задачами изучения дисциплины.

Управление самостоятельной работой студента:

- предварительное указание перечня вопросов, которые предполагается отработать

на очередной лекции и практическом занятии;

- согласование тем докладов;
- предоставление студентам методического обеспечения и проведение консультации по подготовке к практическому занятию (рекомендации по написанию докладов, решению задач, подготовке к тестированию; указание перечня основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов и др.);
- контроль за работой студентов на практическом занятии.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

Таблица 4. Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер раздела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
<u>Раздел1. Основы функционирования рынка труда</u> Тема1. Основополагающие концепции экономики труда.	Отечественные и мировые традиции изучения экономики труда. Источники информации о социально-трудовой сфере. Классификация трудовой структуры населения. Занятость. Экономически активное и экономически неактивное население. Демографические профили экономической активности в странах мира. Занятое и безработное население. Трудовые ресурсы.	10	Собеседование, тесты, эссе.
Тема2. Обзор рынков труда	Особенности экономической активности, занятости и безработицы в разных странах. Рынок труда и его особенности. Субъекты рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Заработная плата как «цена труда». Изменения в занятости (отраслевой структуры, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда. Локальные рынки труда.	12	Собеседование, кейс-задача, ПКЗ, тесты, эссе.
<u>Раздел2. Спрос на труд</u>			.
Тема3. Простейшие модели спроса на труд	Простейшая модель спроса: краткосрочный период. Закон снижения предельного дохода труда. Условия максимизации прибыли. Кривые спроса для индивидуальной фирмы и для рынка в целом. Модифицированные модели спроса на труд: а) монополия на рынке продуктов; б) монополия на рынке труда; в) спрос на труд в долгосрочном периоде: условия максимизации прибыли, эффекты масштаба и замещения;	12	Собеседование, тесты, эссе.

	d) случай более двух производственных факторов. Влияние законодательно установленного минимума заработной платы на занятость в случае конкурентного рынка и монополии. Эмпирические оценки спроса на труд и прогнозирование занятости		
Тема4. Эластичность спроса на труд и законы Хикса-Маршалла	Эластичности спроса на труд и законы Хикса-Маршалла. Иллюстрация действия законов Хикса-Маршалла на примере деятельности профсоюзов. Прямые и перекрестные эластичности. Применение концепции эластичности спроса на труд к ситуации изменившейся технологии. Международная торговля и ее влияние на рынки труда: возможность взаимной выгоды	12	Собеседование, тесты, эссе.
Тема5. Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд	Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд. Классификация условно-постоянных затрат. Альтернатива для фирмы: больше работников или больше рабочих часов для каждого занятого? Доплата за сверхурочные часы. Инвестиции фирмы в образование работников: краткосрочный и долгосрочный период. Затраты на обучение - общее и специализированное – и изменение спроса на труд. Затраты по найму новых работников. Использование «сигналов»: документов, подтверждающих квалификацию, и специальных отборочных механизмов (тестов). Внутренние рынки труда как способ преодоления несовершенства «сигналов»	12	Собеседование, тесты, эссе. Контрольная работа 1.
Раздел III. Предложение труда.			
Тема6. Индивидуальное предложение труда.	Понятие предложения труда. Модели предложения труда. Качество рабочей силы. Понятие человеческого капитала. Элементы человеческого капитала и способы его накопления. Предложение труда: решение о найме на работу. Теория выбора "труд - досуг". Цена досуга. Понятие чистых эффектов замещения и дохода. Модель индивидуального выбора, ее предпосылки и	10	Собеседование, эссе.

	ограничения, решение задачи. Графический анализ проблемы выбора. Рост заработной платы и совместное действие эффектов дохода и замещения. Вывод кривой индивидуального предложения на рынке труда. Графический анализ возможных решений индивида: решение не работать; решение о выходе на пенсию; кривые индивидуального предложения труда для «трудоголиков». Принятие индивидуального решения об инвестициях в образование: анализ выгод и издержек. Методы оценки эффективности инвестиций в образование: чистая приведенная стоимость и внутренняя норма окупаемости. Спрос и предложение на рынке инвестиций в образование. Использование уравнения Дж. Минцера для оценки нормы отдачи от инвестиций в образование. Эмпирические оценки отдачи от образования в России и других странах. Образование как сигнал на рынке труда. Роль диплома. Особенности подстройки рынка труда специалистов. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Профессиональная подготовка		
Тема7. Теория предложения труда: производство в домашнем хозяйстве, семья и жизненный цикл	Теория производства в домашнем хозяйстве. Модель производства в домашнем хозяйстве. Тройственный выбор: рынок труда, домашнее хозяйство, досуг. Решения о предложении труда, принимаемые совместно мужем и женой. Совместные решения и перекрестные эффекты. Здоровье и предложение труда. «Отчаявшийся» и «дополнительный» работники. Влияние программ поддержания дохода на мотивацию труда. Жизненный цикл и предложение труда. Модели участия женщин в рабочей силе. Выбор возраста выхода на пенсию.	10	Собеседование, эссе.
Тема8. Теория компенсационной заработной платы.	Доход и его виды. Структура доходов населения. Заработная плата как основа доходов домохозяйств. Причины различий в	10	Собеседование, эссе.

	заработной плате. Неоднородность работников: различия в уровне накопленного человеческого капитала и неконкурентные группы на рынке труда. Разнородность рабочих мест: условия труда, различия в статусе, возможность получения социальных благ. Компенсационные различия в заработной плате. Роль государства в установлении норм по безопасности труда: оценка эффективности. Определение оптимальной структуры вознаграждения за труд: выбор «заработная плата – социальный пакет». Несовершенная конкуренция на рынке труда как причина дифференциации заработков: ограничения мобильности работников, дискриминация, деятельность профсоюзов и монополий. Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Склонность работодателей к дискриминации. Дискриминации на монополистическом рынке. Несовершенная информация и статистическая дискриминация. Профессиональная сегрегация и ее измерение. Роль сегрегации в формировании разрыва в заработной плате. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных различий в заработной плате в российской экономике. Тенденции неравенства в заработной плате. Проблема бедности в современной экономике. Направления деятельности государства в решении вопросов снижения неравенства доходов		
Тема9. Теория человеческого капитала. Мобильность на рынке труда	Мобильность работника как форма инвестиций в человеческий капитал. Виды мобильности: внутрифирменная, межфирменная, профессиональная, территориальная. Затраты и выгоды работника. Основные факторы, определяющие мобильность. Трудовая миграция: тенденции, формы и причины. Модели миграции. Издержки и выгоды для страны-донора и принимающей страны. Трансферты мигрантов и их роль экономике. Резмиграция: возможности и условия. Выводы для миграционной политики.	10	Собеседование, эссе. Контрольная работа 2. Итоговая аттестация-экзамен

--	--	--	--

Примечание: данная таблица заполняется в соответствии с таблицей2

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

Требования к подготовке, содержанию, и оформлению письменных работ предусмотренных учебным рабочей программой (эссе, реферат, доклад)

Согласно рабочей программе, в данном курсе используются следующие виды письменных работ: эссе и контрольные работы, проект.

Контрольные работы выполняются на лекциях и семинарских занятиях. Эссе студент пишет во внеаудиторное время.

Требования к написанию эссе

Эссе - это авторское произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме).

Цель эссе - высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения темы, осуществляется переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;
- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;
- анализ контр-аргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

Оформление материалов эссе

Объем эссе— до 3- 5 страниц машинописного текста в редакторе Word. Шрифт: Times New Roman, кегль - 12, интервал – одинарный. Все поля по 20 мм.

Вверху слева указывается фамилия, имя, отчество автора эссе.

Далее через один интервал - название эссе жирным шрифтом.

Затем через один пропущенный интервал располагается текст.

Критерии оценки материалов эссе

Оценивается оригинальность эссе, актуальность и полнота использованных источников, системность излагаемого материала, логика изложения и убедительность аргументации, оформление, своевременность срока сдачи, защита реферата перед аудиторией.

При своевременной защите работа оценивается наивысшим баллом, при опоздании на 1 неделю балл снижается на 2, при опоздании на 2 недели балл снижается еще раз на 2. При опоздании более чем на 2 недели работа не оценивается.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

В ходе преподавания дисциплины «Экономика труда» используются образовательные технологии, которые развивают у обучающихся навыки командной работы, межличностной

коммуникации, принятия решений, лидерские качества, и все применяемые образовательные технологии : интерактивные лекции, групповые дискуссии, анализ ситуаций ,кейс-стади (case-study), , групповая консультация .

6.2. Информационные технологии, используемые при преподавании курса « Экономика труда»

- использование возможностей Интернета в учебном процессе

использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.)) <https://moodle.asu.edu.ru/course/view.php?id=28034>

-использование интернет- портала АГУ

- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источник информации

- использование возможностей электронной почты преподавателя : fedorova_lena@yahoo.com

- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.)

- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс)

6.3. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Лицензионное программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения 2021-2022уч.г.

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

Google Chrome	Браузер
OpenOffice	Пакет офисных программ
Opera	Браузер
R	Программная среда вычислений
Scilab	Пакет прикладных математических программ
Sofa Stats	Программное обеспечение для статистики, анализа и отчетности
Microsoft Visual Studio	Среда разработки
IBM SPSS Statistics 21	Программа для статистической обработки данных

- Современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы 2021-2022

Наименование ЭБС

Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех».

<https://biblio.asu.edu.ru>

Учетная запись образовательного портала АГУ

Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог в настоящее время содержит около 15000 наименований.

www.studentlibrary.ru. *Регистрация с компьютеров АГУ*

Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ, раздел «Легендарные книги». www.biblio-online.ru, <https://urait.ru/>

Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru

Электронно-библиотечная система BOOK.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

Таблица 5.

**Соответствие изучаемых разделов,
результатов обучения и оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
	<u>Раздел1.Основы функционирования рынка труда</u> Тема1. Основополагающие концепции экономики труда. Тема2. Обзор рынков труда	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i>	Собеседование, тесты, эссе.
	<u>Раздел2. Спрос на труд</u> Тема3. Простейшие модели спроса на труд	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i>	Собеседование, кейс-задача, ПКЗ, тесты, эссе.
	Тема4. Эластичность спроса на труд и законы Хикса- Маршалла	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i>	Собеседование, тесты, эссе.
	Тема5. Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i>	Собеседование, тесты, эссе. Контрольная работа 1
	Раздел III. Предложение труда.		
	Тема6. Индивидуальное предложение труда.	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i>	Собеседование, эссе.
	Тема7. Теория предложения труда: производство в домашнем хозяйстве, семья и жизненный цикл	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i> <i>УК-9</i>	Собеседование, эссе.
	Тема8. Теория компенсационной зарплаты.	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i> <i>УК-9</i>	Собеседование, эссе
	Тема9. Теория человеческого капитала. Мобильность на рынке труда	<i>ОПК-2</i> <i>ПК 28</i> <i>УК9</i>	Собеседование, эссе. Контрольная работа 1. Итоговая аттестация- экзамен

Рекомендуемые типы контроля для оценивания результатов обучения.

*Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:*

- тестирование;

- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы.

Тестовые задания должны охватывать содержание всего пройденного материала. Индивидуальное собеседование, письменная работа проводятся по разработанным вопросам по отдельному учебному элементу программы (дисциплине).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие типы контроля:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),
- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

При решении комплексной ситуационной задачи и при решении кейс-задания используются следующие критерии оценки

Таблица 6. Критерии оценивания результатов обучения

5 «отлично»	-дается комплексная оценка предложенной ситуации; -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
4 «хорошо»	-дается комплексная оценка предложенной ситуации; -демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять; - последовательное, правильное выполнение всех заданий; -возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя; -умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы.
3 «удовлетворительно»	-затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации; -неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя; -выполнение заданий при подсказке преподавателя;

	- затруднения в формулировке выводов.
2 «неудовлетворительно»	- неправильная оценка предложенной ситуации; -отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий.

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Раздел1.Основы функционирования рынка труда

Тема1. Основополагающие концепции экономики труда

Вопросы для собеседования по теме 1

Отечественные и мировые традиции изучения экономики труда.
Источники информации о социально-трудовой сфере.
Классификация трудовой структуры населения.
Занятость. Экономически активное и экономически неактивное население.
Демографические профили экономической активности в странах мира.
Занятое и безработное население. Трудовые ресурсы.

Тесты по теме 1

1.Какие суждения вы оцениваете как нормативные:

Нельзя требовать от работодателей, чтобы они обеспечивали своих работников пенсиями
Если прекратиться приток неквалифицированных, то зарплата неквалифицированных мигрантов , которые уже работают уменьшиться
Работодатели, выплачивающие пенсионные пособия работникам будут выплачивать меньшую заработную плату.

2.Кто не относится к категории занятых по Закону о занятости в РФ ?

Военнослужащие
Студенты дневных отделений
Самозанятые
Занятые в домашнем хозяйстве

Темы эссе1.

Характеристики работы будущего?
Какие навыки и компетенции нужны современным специалистам?

Тема2. Обзор рынков труда

Вопросы для собеседования по теме2

Особенности экономической активности, занятости и безработицы в разных странах.
Рынок труда и его особенности.
Субъекты рынка труда.
Спрос и предложение на рынке труда.
Заработная плата как «цена труда».
Изменения в занятости (отраслевой структуры, демографической структуры) как результат функционирования рынка труда.
Локальные рынки труда.

Тесты по теме 2

1. Уровень безработицы по методологии МОТ оценивается как отношение :

Численности безработных к численности экономически активному населению
Численности зарегистрированных безработных к общей численности населения
Численности безработных к численности трудовых ресурсов

2. Реальная заработная плата индивида:

совпадает с номинальной заработной платой

это то, что указано в расчетном листе за вычетом налогов

это номинальная заработная плата, деленная на индекс потребительских цен
нет верного ответа

3. Ваши заработки на рынке труда:

определяются вашей производительностью

определяются вашей оценкой за курс "Экономика труда"

не зависят от объема человеческого капитала, которым вы обладаете

не зависят от уровня и качества капитала, которым вы пользуетесь на работе

Темы эссе 2.

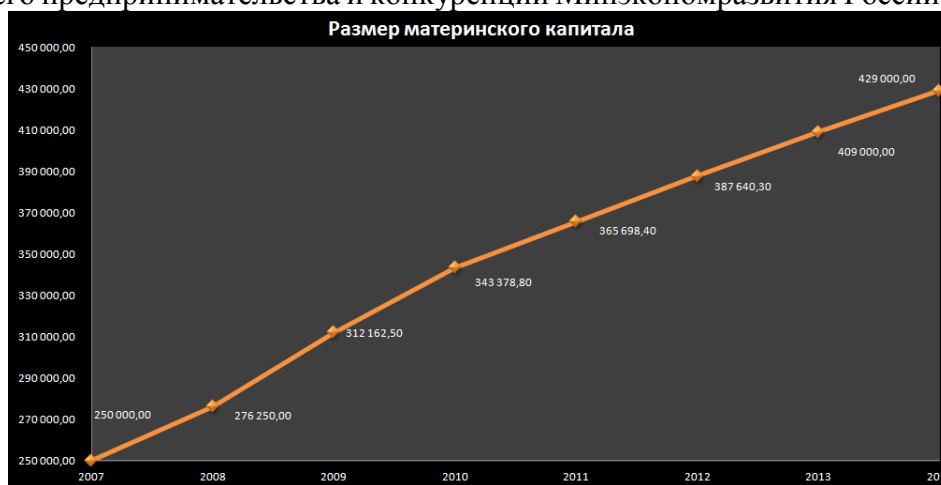
1. Профессиональная структура занятости
2. Какие тенденции в изменении рабочего времени можно выделить в РФ и в европейских странах
3. Национальные модели государственного регулирования трудовых отношений
4. Государственная политика занятости в странах с переходной экономикой
5. Виды и динамика неполной занятости

Кейс задача по теме 2

Министерство труда и соцзащиты России предложило дать возможность молодым матерям вкладывать материнский капитал в открытие бизнеса. Инициативу ведомства поддержала вице-премьер Ольга Голодец.

Возможность распределения материнского капитала предполагается расширить к 2017 году. Идея воспринялась неоднозначно. В Минэкономразвития раскритиковали предложения коллег, расценив его как рискованное и несоответствующее логике программы поддержке семьи.

«Хотите заниматься бизнесом? Пожалуйста, воспользуйтесь лучше программой поддержки малого и среднего бизнеса» - говорит директор Департамента развития малого и среднего предпринимательства и конкуренции Минэкономразвития России Наталья Ларионова.



Размер "Материнского капитала" ежегодно индексируется, за пять лет рост составил более 158 тысяч рублей, то есть почти 64 процента. При этом надо отметить, что если Вы потратили каким-то образом часть средств (например, получили 12 тысяч рублей наличными), то оставшаяся часть продолжает расти. То есть если в 2011 году, например, Вы потратили на образование ребёнка

50 000 рублей, то оставшиеся деньги (337 640 рублей) будут проиндексированы на 5,5 процентов.

Оцените возможные последствия , вложения материнского капитала в бизнес.

Тема3. Простейшие модели спроса на труд

Вопросы для собеседования по теме 3

1. Простейшая модель спроса: краткосрочный период. Закон снижения предельного дохода труда. Условия максимизации прибыли. Кривые спроса для индивидуальной фирмы и для рынка в целом.
2. Модифицированные модели спроса на труд:
 - a) монополия на рынке продуктов;
 - b) монополия на рынке труда;
 - c) спрос на труд в долгосрочном периоде: условия максимизации прибыли, эффекты масштаба и замещения;
 - d) случай более двух производственных факторов.
3. Влияние законодательно установленного минимума заработной платы на занятость в случае конкурентного рынка и монополии.
4. Эмпирические оценки спроса на труд и прогнозирование занятости

Тесты по теме 3

1.Сдвиг кривой спроса на труд не может быть вызван:

Изменением производительности труда

Изменением производительности капитала

Изменением цены капитала

Изменением цены труда

Верны все ответы

2. Когда экономисты определяют спрос на труд как производный, это значит, что:

является производным от спроса на готовую продукцию

целиком и полностью определяется предложением труда инженеров

является производным от спроса на готовую продукцию, уменьшится, если

правительство решит не строить электростанцию

3. Сдвиг кривой спроса на труд вправо-вверх может быть вызван подорожанием продукции, производимой с помощью данного труда

Да

Нет

Темы эссе 3.

1. Эффект замещения на рынке труда
2. Эффект масштаба на рынке труда

Тема4. Эластичность спроса на труд и законы Хикса- Маршалла

Вопросы для собеседования по теме 4

1. Эластичности спроса на труд и законы Хикса-Маршалла.
2. Иллюстрация действия законов Хикса-Маршалла на примере деятельности профсоюзов.
3. Прямые и перекрестные эластичности.
4. Международная торговля и ее влияние на рынки труда: возможность взаимной выгоды

Тесты по теме 4

1. Предельные издержки труда представляют собой:

Увеличение переменных издержек при увеличении объема выпускаемой продукции

Увеличение постоянных издержек при увеличении количества работников на единицу

Увеличение общих издержек труда при увеличении объема выпускаемой продукции на единицу

Увеличение общих издержек труда при увеличении количества работников на единицу

Нет верного ответа

2. Основная предпосылка, которую делают экономисты при анализе связи между количеством нанятого труда и его предельным продуктом, состоит в том, что:

Предельный продукт увеличивается при добавлении дополнительных единиц труда

Эти два показателя связаны между собой

Предельный продукт уменьшается при добавлении дополнительных единиц труда

Предельный продукт уменьшается, до некоторого неснижаемого минимума, а затем возрастает.

3.

4. Кривая спроса на труд определяется:

фирмами, максимизирующими прибыль

работниками, максимизирующими полезность

правительством, которое стремится урегулировать разногласия между работниками и работодателями.

верны все ответы

Темы эссе по теме 4

Применение концепции эластичности спроса на труд к ситуации изменившейся технологии.

Тема 5. Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд

Вопросы для собеседования по теме 5

Условно-постоянные затраты и их влияние на спрос на труд.

Классификация условно-постоянных затрат.

Альтернатива для фирмы: больше работников или больше рабочих часов для каждого занятого? Доплата за сверхурочные часы.

Инвестиции фирмы в образование работников: краткосрочный и долгосрочный период.

Затраты на обучение - общее и специализированное – и изменение спроса на труд.

Затраты по найму новых работников.

Использование «сигналов»: документов, подтверждающих квалификацию, и специальных отборочных механизмов (тестов).

Внутренние рынки труда как способ преодоления несовершенства «сигналов

Тесты по теме 5

1. В условиях свободной конкуренции на рынке труда и при отсутствии таковой на рынке товаров (т.е. когда фирма имеет возможность влиять на цену выпускаемой продукции) спрос фирмы на труд тем выше, чем

Больше рыночный продукт в физическом выражении

Выше рыночный спрос на производимую продукцию

Ниже цена производимого товара

Больше рыночный продукт в физическом выражении и выше рыночный спрос на производимую продукцию

Выше рыночный спрос на производимую продукцию и ниже цена производимого товара

2. Что из нижеперечисленного произойдет при росте цены капитала, если два фактора являются абсолютными заменителями в производственном процессе:

Кривая спроса на труд сдвинется вправо

На рынок капитала будет оказано влияние только в том случае, если предпринимательская способность не является фактором производства на данном предприятии

Цена труда должна сократиться

Кривая спроса на труд сдвинется вправо

3. Фирма, добывающая уголь является единственным нанимателем в городе. Кривая предложения труда для нее задана как

$W = 48 + (9/250) * L$, где W ставка заработной платы, L - число занятых работников. Кривая спроса на уголь задана как: $P = 60 - (9/4000) * Q$, где P - цена за 1 тонну угля, а Q - количество тонн, проданных в день. Каждый шахтер производит 8 тонн угля в день независимо от численности других. Фирма максимизирует прибыль. Определите, сколько рабочих будет нанято.

Задания контрольной работы 1

1. Рассмотрим фирму, производящую продукцию в условиях совершенной конкуренции на рынке товара. Производственная функция фирмы имеет следующий вид: $Q = 60L$ (L – единственный переменный фактор в краткосрочном периоде). Цена выпускаемой продукции – \$10 за штуку. Предложение труда определяется соотношением: $w = 100 + 5L$. Сколько работников наймет фирма и какую зарплату будет им платить?
2. В крупном городе М. при установлении муниципалитетом цен на проезд в общественном транспорте обнаружилась нехватка водителей автобусов. Муниципалитет пытается решить проблему, привлекая на работу иностранную рабочую силу из сопредельного государства У., где уровень реальной зарплаты намного ниже. Стоит ли опасаться, что в результате этой акции снизится средний уровень зарплаты жителей города М.?
3. Имеется следующая информация: 1) численность занятых - 72 млн человек, безработных - 8 млн. человек.
2) месяц спустя из 72 млн человек, имевших работу, были уволены 1 млн., а 2 млн. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определить, каковы теперь: а) численность занятых; б) количество безработных; в) уровень безработицы
4. **Рынок труда является совершенно-конкурентным. Функция предложения труда имеет вид: $L = -100 + 40w$**
функция спроса задана следующим образом: $L = 100 - 10w$
Определите равновесные значения зарплаты и уровня занятости на данном рынке труда
5. Конкурентный отраслевой рынок труда характеризуется следующими функциями спроса и предложения соответственно: $W = 6 - L/200$
 $W = 3 + L/100$
6. Где L - численность работников, w - почасовая ставка заработной платы, долл. Если все фирмы – наниматели объединяются и выступают как единый покупатель (монопсонист), как изменится уровень зарплаты и занятости по сравнению с конкурентным.

Тема 6. Индивидуальное предложение труда.

Вопросы для собеседования по теме 6

1. Понятие предложения труда. Модели предложения труда.
2. Качество рабочей силы. Понятие человеческого капитала. Элементы человеческого капитала и способы его накопления.
3. Предложение труда: решение о найме на работу. Теория выбора "труд - досуг". Цена досуга.
4. Понятие чистых эффектов замещения и дохода.
5. Модель индивидуального выбора, ее предпосылки и ограничения, решение задачи. Графический анализ проблемы выбора.
6. Рост заработной платы и совместное действие эффектов дохода и замещения. Вывод кривой индивидуального предложения на рынке труда.
7. Графический анализ возможных решений индивида: решение не работать; решение о выходе на пенсию; кривые индивидуального предложения труда для «трудоголиков».
8. Принятие индивидуального решения об инвестициях в образование: анализ выгод и издержек.
9. Методы оценки эффективности инвестиций в образование: чистая приведенная стоимость и внутренняя норма окупаемости.
10. Спрос и предложение на рынке инвестиций в образование.
11. Использование уравнения Дж. Минцера для оценки нормы отдачи от инвестиций в образование.
12. Эмпирические оценки отдачи от образования в России и других странах. Образование как сигнал на рынке труда. Роль диплома. Особенности подстройки рынка труда специалистов. Общий и специфический человеческий капитал. Инвестиции фирмы в человеческий капитал. Профессиональная подготовка

Тесты по теме 6

1. Общие издержки на образование обычно не включают:

Затраты на жилье и питание

Затраты на оплату труда преподавателей, покупку учебников

Заработки, упущенные из-за того, что принято решение не вступать в рабочую силу

2. Рынок труда является совершенно-конкурентным. Функция предложения труда имеет вид

$$L = -100 + 40w$$

функция спроса задана следующим образом:

$$L = 100 - 10w$$

Определите равновесное значение уровня занятости на данном рынке труда

3. Средний продукт труда:

Растет, когда растет предельный продукт труда

Растет, когда график функции предельного продукта труда расположен выше графика функции среднего продукта труда

Показывает выпуск в расчете на работника

Растет, когда растет предельный продукт труда и показывает выпуск в расчете на работника

Растет, когда график функции предельного продукта труда расположен выше графика функции среднего продукта труда и показывает выпуск в расчете на работника

4. В краткосрочном периоде спрос конкурентной фирмы на труд – это

Кривая предельного продукта труда в натуральном выражении

Кривая предельного продукта труда в денежном выражении

Участок кривой предельного продукта труда в денежном выражении, имеющей отрицательный наклон

Абсолютно горизонтальная линия на уровне рыночной заработной платы

Верны все ответы

Темы эссе 6

1. Неформальный рынок труда (неформальные трудовые отношения, неформальная занятость)
2. Особенности предложения труда на российском рынке труда
3. Утечка умов: современные особенности, масштабы, пространственная ситуация
4. Аутсорсинг на российских предприятиях: формы и динамика развития

Тема 7. Теория предложения труда: производство в домашнем хозяйстве, семья и жизненный цикл

1. Теория производства в домашнем хозяйстве.
2. Модель производства в домашнем хозяйстве.
 - a. Тройственный выбор: рынок труда, домашнее хозяйство, досуг.
3. Решения о предложении труда, принимаемые совместно мужем и женой.
4. Совместные решения и перекрестные эффекты.
5. Здоровье и предложение труда.
6. «Отчаявшийся» и «дополнительный» работники.
 - a. Влияние программ поддержания дохода на мотивацию труда. Жизненный цикл и предложение труда.
 - b. Модели участия женщин в рабочей силе. Выбор возраста выхода на пенсию.

Темы эссе 7

1. Предложение труда различных демографических групп
2. Трудоустройство молодежи: основные проблемы и детерминанты
3. Образовательная миграция: экономические аспекты
4. Корпоративная культура как институт рынка труда
5. Особенности кадровой политики (в отдельных отраслях, видах деятельности)
6. Рынок услуг по трудоустройству и подбору персонала
7. Роль человеческого капитала в российской экономике

Тема 8. Теория компенсационной заработной платы.

Вопросы для собеседования по теме 8

1. Доход и его виды. Структура доходов населения.
2. Заработная плата как основа доходов домохозяйств. Причины различий в заработной плате.
3. Неоднородность работников: различия в уровне накопленного человеческого капитала и неконкурентные группы на рынке труда.
4. Разнородность рабочих мест: условия труда, различия в статусе, возможность получения социальных благ.
5. Компенсационные различия в заработной плате.
6. Роль государства в установлении норм по безопасности труда: оценка эффективности.

7. Определение оптимальной структуры вознаграждения за труд: выбор «зарботная плата – социальный пакет».
8. Несовершенная конкуренция на рынке труда как причина дифференциации заработков: ограничения мобильности работников, дискриминация, деятельность профсоюзов и монополий.
9. Дискриминация на рынке труда: понятие и основные виды. Склонность работодателей к дискриминации. Дискриминации на монополистическом рынке.
10. Несовершенная информация и статистическая дискриминация.
11. Профессиональная сегрегация и ее измерение. Роль сегрегации в формировании разрыва в заработной плате.
12. Дискриминационные различия в заработной плате и способы их измерения. Антидискриминационная политика на рынке труда: цели, направления и инструменты.
13. Особенности отраслевых, профессиональных, региональных различий в заработной плате в российской экономике.
14. Тенденции неравенства в заработной плате. Проблема бедности в современной экономике. Направления деятельности государства в решении вопросов снижения неравенства доходов

Темы эссе 8

1. Аутстаффинг и лизинг персонала на российских предприятиях
2. Межфирменная дифференциация заработной платы
3. Нанимать или обучать работников: выбор предприятий
4. Удовлетворённость работой пожилых и молодых работников
5. Влияние организационных инноваций предприятий на занятость работников
6. Профессионально-квалификационная структура занятости в России
7. Структура издержек предприятий на труд
8. Отраслевая и региональная дифференциация заработной платы
9. Роль профсоюзов в российской экономике

Тема9. Теория человеческого капитала и мобильность

Вопросы для собеседования по теме 9

Мобильность работника как форма инвестиций в человеческий капитал.

Виды мобильности: внутрифирменная, межфирменная, профессиональная, территориальная.

Затраты и выгоды работника. Основные факторы, определяющие мобильность.

Трудовая миграция: тенденции, формы и причины.

Модели миграции. Издержки и выгоды для страны-донора и принимающей страны.

Трансферты мигрантов и их роль экономике.

Реэмиграция: возможности и условия. Выводы для миграционной политики.

Темы эссе 9

1. Оценка последствий миграции для территорий-доноров и территорий-реципиентов
2. Влияние минимальной зарплаты на рынок труда
3. Отраслевая и региональная дифференциация заработной платы
4. Динамические потоки на российском рынке труда
5. Особенности законодательства о защите занятости в разных странах
6. Трудовая мобильность: масштабы, динамика, направления
- 7.

Задания контрольной работы 2.

1. Система поддержки уровня доходов такова, что индивид получает пособие в размере \$100 в месяц, которое сокращается на 40% от величины заработанного дохода, превышающего \$200 (если, конечно, заработанный доход больше \$200). Пособие перестает выплачиваться, если индивид зарабатывает \$450 и больше. Никаких других источников дохода у индивида нет.

i. (а) Как выглядит бюджетное ограничение индивида в условиях данной системы социального обеспечения?

(б) Чему равно предложение труда индивида, если его функция полезности имеет вид $U = (1/3) \cdot \ln C + (2/3) \cdot \ln L$, $T = 30$ дней, $p = 1$, а система поддержки еще не введена?

(в) Как изменится предложение труда индивида после введения системы поддержки уровня доходов, если он зарабатывает \$12 в день? \$24 в день?

2. Докажите, что для максимизирующей прибыль фирмы, которая принимает заработную плату заданной, кривая спроса на труд имеет отрицательный наклон. Определите, стоит ли фирме направлять работника на программу специального обучения, если известно, уровень зарплаты работника и MRP – необученного работника составляет 100 долл. за период, издержки на обучение составляют 200 долл. После обучения MRP работника возрастет до постоянного уровня 250 долл, а его зарплата до 150 долл. и работник проработает в фирме 2 года. Ставка дисконтирования в экономике постоянна и равна 10%

3. Как издержки найма работников влияют на спрос фирмы на сверхурочную работу при наличии колебаний спроса на продукцию фирмы?

Вопросы к экзамену

1. Основные понятия и концепции «Экономики труда»
2. Позитивная экономическая теория экономики труда. Основные положения, примеры
3. Нормативная экономическая теория экономики труда. Основные положения, примеры
4. Государственная политика на рынке труда
5. Основные тенденции на современном рынке труда
6. Рынок труда, определения, виды
7. Рабочая сила и безработица, определения факты, тенденции участия населения в составе рабочей силы
8. Номинальная, реальная заработная плата, заработки, общие выплаты, доход
9. Спрос на труд. Факторы, воздействующие на труд
10. Эффект замещения и эффект масштаба при изменении заработной платы.
11. Предложение труда. Факторы, воздействующие на предложение труда
12. Заработная плата рыночного равновесия. Нарушения равновесия
13. Влияние нерыночных факторов на рынок труда. Влияние профсоюзов
14. Кто получает завышенную или заниженную заработную плату.
15. Нехватка рабочей силы: государственная политика.
16. Укажите особенности трудовой структуры населения в России и других странах
17. Дайте определение экономически активному и экономически неактивному населению.
18. Какие группы лиц не входят в состав экономически активного населения.
19. Докажите, что для фирмы, максимизирующей прибыль, которая принимает заработную плату заданной, кривая спроса на труд имеет отрицательный наклон.
20. Покажите графически, как рост минимальной заработной платы отражается на занятости на конкурентном рынке труда и в случае монополии.
21. Как Вы думаете, в каком периоде – краткосрочном или долгосрочном – спрос фирмы на труд является более эластичным. Обоснуйте свой ответ.
22. Какие факторы влияют на уровень участия в рабочей силе.

23. От чего зависит оптимальное количество часов работы.
24. Объясните, является ли приведённое высказывание истинным, ложным или неопределённым: «Если цены вырастут на 15% и заработная плата увеличится на 15%, то количество отработанных работником часов не изменится».
25. Как резервная заработная плата влияет на решение о выходе на рынок труда.
26. Эффект дохода и эффект замещения при изменении заработной платы.
27. Вторичная занятость и сверхурочная работа
28. Может ли произойти снижение в предложении труда при введении подоходного налога.
29. Охарактеризуйте особенности предложения труда в российской экономике.
30. Объясните действие эффекта замещения и масштаба при увеличении цены на труд.
31. В чём состоят отличия прямой и перекрестной эластичности спроса на труд.
32. Объясните действие законов производного спроса.
33. Как изменяется спрос на взаимозаменяемые и взаимодополняемые виды труда при росте ставки заработной платы.
34. Простая модель спроса на труд. Допущения.
35. Спрос на труд в долгосрочном и краткосрочном периоде.
36. Спрос на труд в терминах реальной заработной платы.
37. Концепция предельной производительности
38. Условия максимизации прибыли
39. На ком лежит бремя налога на зарплату?
40. Модифицированные модели спроса на труд
41. Долгосрочный спрос фирм на труд
42. Модель с числом факторов больше двух
43. Модель всеобщего минимума заработной платы
44. Модель с неполным охватом
45. Эффекты монополии
46. Прямая эластичность спроса по заработной плате
47. Законы производного спроса Хикса –Маршалла
48. Перекрестная эластичность спроса
49. Инвестиционные налоговые льготы как средство сокращения безработицы
50. Налоговые льготы, направленные на субсидирование заработной платы
51. Эластичность спроса на труд и научно-технический прогресс
52. Влияние международной торговли на спрос на труд
53. Издержки на труд не входящие в заработную плату: издержки на привлечение рабочей силы и издержки на профессиональное обучение, пособия и льготы работникам
54. Квазипостоянная природа издержек не входящих в заработную плату.
55. Выбор между численностью работников и временем работы
56. Оплата за сверхурочную работу. Моделирование воздействия повышения оплаты за сверхурочную работу.
57. Инвестиции фирм в рабочую силу и спрос на труд
58. Концепция текущей стоимости и спрос на труд на протяжении нескольких периодов.
59. Инвестиции в профессиональное обучение. Следствия из теории: увольнения, производительность труда, влияние минимальной заработной платы на профессиональное обучение
60. Инвестиции, связанные с наймом
61. Внутренние рынки труда
62. Дискриминация при найме на работу
63. Тенденции участия в рабочей силе и продолжительности рабочего времени
64. Теория принятия решений о работе по найму. Анализ выбора : труд/ досуг
65. Графический анализ выбора труд/ досуг: базовые категории
66. Эффект дохода и замещения при повышении заработной платы. Отделение эффекта дохода от эффекта замещения. Какой эффект доминирует?

67. Эмпирический анализ выбора труд/досуг: анализ временных рядов и моментный анализ
68. Программы компенсации потерянного дохода
69. Программы поддержания уровня доходов населения. Проблемы помощи малоимущим.
70. Теория производства в домашнем хозяйстве. Модель производства в домашнем хозяйстве
71. Тройственный выбор: рынок труда, домашнее хозяйство ,досуг
72. Решения о предложении труда, принимаемые совместно мужем и женой. Совместное решение и перекрестные эффекты.
73. Теория домашнего хозяйства и социальные вопросы: здоровье и предложение труда, отчаявшийся и дополнительный работники,
74. Программы поддержания дохода и мотивация к труду семьи.
75. Аспекты жизненного цикла в предложении труда
76. Эффект замещения и принятие решений о том в какой период жизненного цикла необходимо работать.
77. Пенсионный тест в системе социального обеспечения.
78. Компенсационные различия в заработной плате и рынок труда. Допущения теории выбора рабочего места.
79. Эмпирическая проверка теории компенсационных различий в заработной плате.
80. Гедонистическая теория заработной платы.
81. Нормативы профессиональной безопасности и здоровья.
82. Практическое применения теории компенсационных различий: пример законодательство о пенсионной реформе.
83. Инвестиции в человеческий капитал. Спрос на образование со стороны работников. Формальная модель выбора и следствия из нее.
84. Зависимость между образованием и заработками.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Процедура оценивания результатов обучения при использовании балльно-рейтинговой системы, происходит по формуле:

$$O_{\text{итоговая}} = 0,2 * O_{\text{накопленная}} + 0,3 * O_{\text{проектная}} + 0,5 * O_{\text{итогового контроля}}$$

- Накопленная оценка проставляется за активность обучающегося на практических занятиях, прохождении текущего контроля и выполнение самостоятельной работы.
- Проектная оценка проставляется за тесты, эссе, коллоквиум
- Оценка итогового контроля проставляется за прохождении контрольного испытания в виде экзаменационной контрольной работы

Оценки ставятся по 100-бальной шкале. Округление оценки производится в пользу студента.

Итоговая оценка выставляется в ведомость согласно следующему правилу:

Итоговая оценка	Оценка по 100-бальной шкале
неудовлетворительно	0-59
удовлетворительно	60-69
хорошо	70-89
отлично	90-100

Система бонусов

Отсутствие пропусков лекции (посетил все лекции)	+ 3
--	-----

Отсутствие пропусков практических занятий	+ 3
Активная работа студента на занятии, существенный вклад студента на занятии	+ 2
Составление тематических портфолио	+ 6
Участие с докладами на научных конференциях:	
-внутривузовской	+ 2
- городской	+ 3
-областной	+ 4
- региональной	+ 5

Система штрафов

Показатель	Баллы
Опоздание (два и более)	-2
Не готов к практической части занятия(за одно занятие)	-3
Нарушение учебной дисциплины (за одно занятие)	-2
Пропуски лекций без уважительных причин (за одну лекцию)	-2
Пропуск занятий без уважительной причины (за одно занятие)	-2

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а)Основная литература:

1. М.Г.Колосницына. Экономика труда. М., “Магистр”, 2009. (23экз.)
2. Корнейчук, Б. В рынок труда, уч пособие- М.: Гардарики, 2007-287 с. (25экз.)
ЭБС« IPRbookshop»
3. Бажутин И.С. Рынок труда. Уч. Пособие/Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2017. — 172 с. — ISBN 978-5-7014-0844-7. URL: <http://www.iprbookshop.ru/epd-reader?publicationId=87158>(ЭБС « IPRbookshop»)

б)Дополнительная литература

4. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996. -800с.- ISBN_5-211-03-607-7 (2 экз)
5. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда (экономическая теория труда): Учебное пособие.М.: ИНФРА-М, 2010. (15экз.)

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины

Электронная библиотечная система IPRbooks. www.iprbookshop.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Перечень необходимых материально-технических средств обучения, используемых в учебном процессе для освоения дисциплины «**Экономика труда**»:

- компьютерное и мультимедийное оборудование;
- персональные компьютеры в компьютерном классе,
- приборы и оборудование учебного назначения;
- пакет прикладных обучающих программ;
- видео- и аудиовизуальные средства обучения(презентации и фрагменты видео фильмов)

Наличие смарт - доски

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).