ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО НАУЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НАУКИ
«ВОЛОГОДСКИЙ НАУЧНЫЙ ЦЕНТР РОССИЙСКОЙ АКАДЕМИИ НАУК»

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ РЕГИОНА

Тестовые материалы и задания для текущего и итогового контроля

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика
Профиль: Региональная экономика и развитие территорий

Вологда
2017

УДК 331.5
ББК 65.240
Т78

Т78 **Трудовые ресурсы региона** [Текст] : тестовые материалы и задания для текущего и итогового контроля / сост. Г. В. Леонидова. – Вологда : ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017. – 52 с.

Рекомендовано к печати
Учебно-методическим советом ФГБУН ВолНЦ РАН

Тестовые материалы и задания для текущего и итогового контроля содержат варианты заданий, список рекомендуемых источников, темы рефератов.

Материалы предназначены для магистрантов экономических специальностей по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика», профиль «Региональная экономика и развитие территорий».

УДК 331.5
ББК 65.240

Составитель:
Леонидова Г.В.,
кандидат экономических наук,
заведующий лабораторией ФГБУН ВолНЦ РАН

Рецензент:
Груздева М.А.,
кандидат экономических наук,
заведующий лабораторией ФГБУН ВолНЦ РАН

© Леонидова Г.В., 2017
© ФГБУН ВолНЦ РАН, 2017

Оглавление

Введение 4

Тестовые материалы и задания
для текущего и итогового контроля 6

Примерные темы докладов 42

Примерные темы рефератов 43

Вопросы к зачету 45

Список рекомендуемых источников 47

Введение

Дисциплина «Трудовые ресурсы региона», рассматриваемая как отрасль экономического знания, дает магистрантам комплекс знаний, умений и навыков, которые позволят ему в будущей деятельности адекватно и с пользой для своей организации реагировать на изменения ситуации в сфере занятости, строить систему управления трудовыми ресурсами и персоналом фирмы с учетом особенностей механизма функционирования внешнего и внутреннего рынков труда и в соответствии с обстановкой как на рынке труда в целом, так и в его конкретных сегментах.

Изучение дисциплины «Трудовые ресурсы региона» поможет овладеть магистрантам знаниями и навыками по обеспечению занятости на предприятиях (в организациях), рационального использования трудовых ресурсов, узнать о деятельности органов службы занятости, их взаимодействию в процессе управления трудовыми ресурсами региона.

Целью дисциплины «Трудовые ресурсы региона» является подготовка магистрантов в области «Региональная экономика и развитие территорий» по вариативной части профессионального цикла в соответствии с квалификационной характеристикой и типовым учебным планом направления подготовки (специальности) 38.06.01 «Экономика» и предполагает ознакомление магистрантов с основными положениями экономики труда, призванной вскрывать базовые закономерности и устойчивые тенденции в процессах воспроизводства рабочей силы и взаимодействия работников, средств и предметов труда.

Задачи изложения и изучения дисциплины:

- изучение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов;
- изучение динамики трудовых ресурсов, основных тенденций изменений их структуры;
- изучение закономерностей территориального размещения трудовых ресурсов;
- выявление резервов трудовых ресурсов и повышения эффективности их использования.

Тестовые материалы и задания для текущего и итогового контроля

Тема 1. Демографическая ситуация в стране

Ключевыми вопросами темы являются: естественный, механический, общий прирост населения, коэффициенты естественного, механического и общего прироста населения, вопросы воспроизводства трудовых ресурсов, факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов, а также динамика демографических процессов и демографическая ситуация в Российской Федерации, трудовая миграция населения в России и регионе.

1. Количество людей в какой-либо их совокупности на определенной территории в определенный момент времени характеризуется численностью населения:

1. абсолютной;
2. относительной;
3. статистической.

2. Смену традиционного типа воспроизводства современным типом объясняет:

1. демографическая теория Капицы;
2. теория демографического перехода;
3. концепции демократического транзита.

3. Младенческая смертность – это смертность детей в:

1. первый год жизни;
2. при рождении;
3. по достижении 1,5 лет.

4. Показатель, определяющийся как число лиц, фактически проживающих в границах данной территории на момент учета,

вне зависимости от времени проживания и его юридического оформления, характеризует численность населения

5. В России к взрослому трудоспособному населению относятся лица в возрасте:
1. от 14 до 55 лет;
2. от 16 до 55 лет;
3. от 16 до 60 лет;
4. от 16 до 65 лет.

6. По статистике ООН к взрослому трудоспособному населению относятся лица в возрасте:
1. от 15 до 65 лет;
2. от 14 до 72 лет;
3. от 15 до 72 лет.

7. Показатель продолжительности трудоспособного периода характеризуется:
1. числом лет трудового стажа;
2. трудоспособным возрастом;
3. возрастом.

8. Распределение людей по полу, возрасту, семейному состоянию, брачному и репродуктивному поведению и другим признакам, влияющим на его воспроизводство, характеризует:
1. демографическая структура населения;
2. демографический состав населения;
3. народонаселение.

9. К задачам демографической политики в области миграции и расселения относятся:
1. обеспечение интеграции мигрантов в российское общество и формирование толерантного к ним отношения;
2. повышение эффективности использования миграционных потоков;

3. регулирование миграционных потоков в целях создания действенных механизмов замещения естественной убыли населения Российской Федерации.

10. В структуру репродуктивного поведения входят:
1. репродуктивные мотивы и установки;
2. репродуктивные планы;
3. репродуктивные потребности.

11. Объектами демографической политики могут быть:
1.. население страны в целом или отдельных регионов;
2. семьи определенных типов или стадий жизненного цикла;
3. социально-демографические группы.

12. Число детей, рожденных одной женщиной в течение ее фертильного периода при неизменной возрастной рождаемости на его протяжении, исчисляется:
1. суммарным коэффициентом рождаемости;
2. коэффициентом рождаемости;
3. числом рождений.

13. Теоретические расчеты среднего количества лет, которые предстоит прожить только что родившимся младенцам при условии что при переходе из одной возрастной группы в другую смертность будет равна ее современному уровню, называют ...
1. средней продолжительностью жизни;
2. общей продолжительностью жизни.

14. Индивидуальная миграция относится к:
1. неорганизованной миграции;
2. самодеятельной миграции;
3. маятниковой миграции;
4. сезонной миграции.

15. В Концепции демографического развития РФ в качестве областей демографического развития определены:

1. миграция и расселение;

2. стимулирование рождаемости и укрепление семьи;

3. укрепление здоровья и увеличение продолжительности жизни.

16. Для расширенного воспроизводства характерно:

1. превышение числа смертей над числом рождений;

2. превышение числа рождений над числом смертей;

3. равенство числа рождений и числа смертей.

17. Для простого воспроизводства характерно:

1. равенство числа рождений и числа смертей;

2. превышение числа смертей над числом рождений;

3. превышение числа рождений над числом смертей.

18. Для суженного воспроизводства характерно:

1. превышение числа рождений над числом смертей;

2. равенство числа рождений и числа смертей;

3. превышение числа смертей над числом рождений.

19. Естественным приростом населения называется:

1.разница между числом родившихся и умерших при отрицательном результате;

2. разница между числом родившихся и умерших при положительном результате;

3. разница между числом родившихся и умерших при нулевом результате.

20. Среднегодовая численность населения определяется:

1. на середину года как средняя арифметическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста;

2. на середину года как средняя геометрическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста;

3. на середину года как средняя хронологическая численности населения на начало и конец года или путем прибавления к начальной численности населения половины ее прироста.

Рекомендуемая литература:

1. Демографический фактор в социально-экономическом развитии региона (на примере Пермской области) [Текст]: науч.-практ. пособие / В.Н. Архангельский, В.В. Елизаров, Н.В. Зверева; под ред. В.А. Ионцева. - М.: ТЕИС, 2004. - 256 с.
2. Демографическое развитие России в XXI веке [Текст]: монография / под ред. Г.В. Осипова, Л.Л. Рыбаковского. – М.: Экон-Информ, 2009. – 340 с.
3. Демографический понятийный словарь [Текст] / под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ЦСП, 2003. – 352 с.
4. Здоровье и здравоохранение [Текст]: учеб. пособие / А.А. Шабунова, К.Н. Калашников, М.В. Морев, О.Н. Калачикова, Н.А. Кондакова; под ред. А.А. Шабуновой. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2014. – 154 с.
5. Лекции по демографии [Текст]: учеб. пособие / А.И. Антонов, В.А. Борисов. - М.: Академический проект, 2011. – 592 с.
6. Развитие населения и демографическая политика. Памяти А.Я. Кваши [Текст]: сб. статей / под ред. В.В. Елизаров, М.Б. Денисенко. – М.: Проспект, 2016. – 344 с.
7. Региональная экономика. Демографическая и миграционная политика [Текст]: учеб. пособие для вузов / В.Г. Глушкова, О.Б. Хорева. – М.: КНОРУС, 2013. – 176 с.

Тема 2. Совокупная рабочая сила. Трудовые ресурсы

В рамках данной темы рассматриваются основные понятия: совокупная рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, экономически активное население, трудоспособный возраст, наемный работник, занятое население, экономически неактивное население, безработный.

1. При исследовании рынка труда анализируется:
1. уровень конкуренции на выбранном сегменте рынка труда;
2. местонахождение предприятия, его преимущества и недостатки для потенциальных сотрудников;
3. наличие или отсутствие возможности помощи со стороны других организаций по привлечению персонала;
4. все ответы верны.

2. Доля экономически активного населения зависит от:
1. доли населения в трудоспособном возрасте;
2. степени занятости отдельных возрастных групп;
3. доли населения в нетрудоспособном возрасте;

3. К занятым относятся:
1. наемные работники;
2. работающие на индивидуальной основе;
3. работодатели;
4. неоплачиваемые работники семейных предприятий;
5. лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости.

4. Занятое население включает:
1. наемных работников в трудоспособном возрасте;
2. лиц, работающих на себя;
3. работников семейных предприятий (включая работу без оплаты);
4. работодателей;
5. членов кооперативов;

6. колхозников и лиц занятых в домашнем хозяйстве;
7. наемных работников пенсионного возраста;
8. работающих лиц младше трудоспособного возраста.

5. Какая безработица характеризуется потерями рабочего времени в связи с низкой интенсивностью труда, отвлечением рабочей силы от основной деятельности, излишней численностью рабочих:
1. явная безработица;
2. скрытая безработица;
3. фрикционная безработица;
4. естественная безработица;
5. структурная безработица;
6. циклическая безработица.

6. Как называется конъюнктура рынка труда, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда:
1. трудодефицитная;
2. трудоизбыточная;
3. трудоинфляционная;
4. равновесная.

7. В зависимости от количественных и качественных характеристик различают следующие виды занятости:
1. полная, не полная, продуктивная занятость;
2. скрытая занятость;
3. сезонная, маятниковая, периодическая занятость;
4. свободно избранная занятость;

8. Пересечение совокупного спроса и совокупного предложения носит название:
1. удовлетворенный спрос на труд;
2. текущий рынок труда;
3. совокупный рынок труда;
4. открытый рынок труда.

9. Какая безработица обусловлена правовыми нормами, состоянием рынка труда, факторами, влияющими на его спрос и предложение:

1. явная безработица;
2. скрытая безработица;
3. фрикционная безработица;
4. естественная безработица;
5. институциональная безработица;
6. циклическая безработица.

10. Как называется закон, если фактический уровень безработицы превышает естественный уровень на 1%, то отставание объема ВНП составляет 2,5%, и наоборот, каждые 2,5% прироста реального ВНП обусловливают снижение безработицы на 1%.

1. закон Анохина;
2. закон Павлова;
3. закон Оукена;
4. закон Введенского.

11. Трудовые ресурсы – одна из форм выражения понятия:

1. финансовые ресурсы;
2. материальные ресурсы;
3. сырьевые ресурсы;
4. человеческие ресурсы.

12. Трудовой потенциал характеризует:

1. количество и структуру труда;
2. качество и потенциальные возможности труда.

13. Качественная характеристика трудового потенциала включает:

1. психическую составляющую;
2. социальную составляющую;
3. интеллектуальную составляющую;
4. физическую составляющую.

14. Экономически активное население включает:

1. все население страны;

2. безработных, не ищущих работу;

3. безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней;

4. занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход.

15. По определению МОТ безработным является человек, который:

1. не работает, но способен работать (готов приступить к работе и активно ищет работу в течение последних 4 недель);

2. работает;

3. не работает, не хочет работать.

16. Занятыми по западным стандартам не являются (2 правильных ответа):

1. студенты дневного отделения;

2. учащиеся школ старше 16 лет;

3. работающие по контракту старше 18 лет;

4. самозанятые.

17. По российским стандартам относятся к числу занятых:

1. проходящие военную службу;

2. временно отсутствующие на работе;

3. писатели;

4. все ответы верны;

5. нет правильных ответов.

18. Потребность экономики в определенном количестве работников в каждый данный момент времени:

1. спрос на рабочую силу;

2. предложение рабочей силы;

3. потребность в рабочих местах;

4. вакансия.

19. Лица, формально занятые в народном хозяйстве, но которые в связи с сокращением объемов производства или изменением его структуры без ущерба для производства могли бы быть высвобождены:

1. скрытая безработица;
2. безработные;
3. неучтённая безработица;
4. явная безработица;
5. скрываемая безработица

20. Типы государственного воздействия на занятость, которых не существует:

1. прямые и косвенные;
2. активные и пассивные;
3. государственные и частные.

21. К пассивному типу воздействия государства на занятость относятся:

1. социальная помощь незанятому населению;
2. стимулирование спроса и предложения труда;
3. меры помощи регионам;

22. К активному государственному воздействию на занятость не относятся меры:

1. проведение общественных работ;
2. стимулирование самозанятости;
3. меры помощи регионам;
4. социальная помощь.

Рекомендуемая литература:

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2003. – 416 с.
2. Экономика и социология труда [Текст] / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
3. Экономика трудовых ресурсов [Текст] / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.

Тема 3. Трудовой потенциал. Человеческий потенциал.

В рамках данной темы рассматриваются основные понятия: трудовой потенциал, человеческий капитал, инвестиции, интеллектуальный потенциал, культурный уровень, физическое здоровье, психическое здоровье, социальные притязания, социальная дееспособность, качество трудового потенциала.

1. Кому была присуждена Нобелевская премия за разработку теории человеческого капитала:
1. Т. Шульцу;
2. Э.Флэмхольцу;
3. Г. Беккеру.

2. Человеческий капитал – это:
1. денежная стоимость производительных сил человека;
2. имеющийся у каждого запас знаний, умений и навыков.

3. Какой из школ управления соответствует следующие характеристики: «менеджмент участия, повышение внимания к социальным потребностям человека»?
1. школа научного управления;
2. школа административного управления;
3. школа человеческих отношений.

4. Какая из концепций роли кадров в производстве господствовала в период с конца XIX века до 60-х гг. XX века?
1. управление человеческими ресурсами;
2.управление персоналом;
3. управление трудовыми ресурсами;
4. управление человеком.

5. В соответствии с теорией Ф.Герцберга к мотивирующим факторам относится:

1. вознаграждение;
2. отношения в коллективе;
3. условия работы;
4. содержание работы.

6. Какая из потребностей (в соответствии с теорией А. Маслоу) относится к первичным?

1. потребность в самореализации;
2. потребность в принадлежности;
3. потребность в безопасности и защите.

7. Перевод термина «потенциал» с латинского языка означает:

1. резервы;
2. имеющиеся возможности;
3. скрытые возможности;
4. запасы.

8. Трудовой потенциал - это:

1. часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
2. совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;
3. способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

9. Индивидуальная способность человека к труду, реализуемая в процессе целенаправленной трудовой деятельности, – это:

1. трудовой потенциал;
2. трудовые ресурсы;

3. рабочая сила;
4. трудовая способность.

10. К структурным компонентам трудового потенциала относятся:
1. профессионально-квалификационные характеристики;
2. образовательно-профессиональные характеристики;
3. психофизиологические характеристики;
4. культурно-нравственные установки и поведение;
5. социальный капитал;
6. коммуникативные навыки.

11. Какие показатели трудового потенциала региона используются официальной статистикой?
1. уровень образования;
2. уровень здоровья;
3. умения и навыки.

12. Какие показатели характеризуют количественную сторону трудового потенциала региона?
1. численность населения;
2. численность рабочей силы;
3. численность населения в трудоспособном возрасте.

13. Какие показатели официальной статистики свидетельствуют о несоответствии качества трудового потенциала требованиям работодателей региона?
1.численность населения с высшим образованием;
2. численность высококвалифицированных специалистов;
3. заработная плата работников.

Рекомендуемая литература:

1. Российский работник: образование, профессия, квалификация [Текст]: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М.: ГУ-ВШЭ, 2011. – 574 с.
2. Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. - Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. - 107 с.
3. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 195 с.
4. Человеческий капитал инновационной экономики регионов России: вопросы теории и практики [Текст]: монография / под ред. С.А. Иванова, Н.Н. Шестакова. – СПб.: ИПРЭ РАН, 2017. – 188 с.
5. Шаталова, Н.И. Трудовой потенциал работника [Текст] / Н.И. Шаталова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – С. 16–17.
6. Экономика и социология труда [Текст] / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 584 с.
7. Экономика трудовых ресурсов [Текст] / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.

Тема 4. Особенности воспроизводства населения и их влияние на формирование трудовых ресурсов

В рамках темы рассматриваются воспроизводство трудовых ресурсов, формирование, распределение, использование трудовых ресурсов, мобильность.

1. Какие формы движения трудовых ресурсов относятся к процессу их воспроизводства?

1. формирование;
2. распределение;
3. использование;

2. Какие факторы влияют на формирование и использование трудовых ресурсов?

1. демографические;
2. социально-экономические;
3. политические;
4. национальные;
5. природные;

3. Воспроизводство трудовых ресурсов бывает:
1. суженным;
2. расширенным;
3. интенсивным;
4. экстенсивным;
5. простым.

4. Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий?
1. тарифная система;
2. тарифная ставка;
3. тарифный разряд;
4. тарифная сетка.

5. Величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника?
1. квалификационный разряд;
2. тарифный разряд;
3. тарифная ставка;
4. тарифная система.

6. Установленная в законодательном порядке продолжительность рабочего дня, в течение которого персонал обязан выполнять порученную ему работу?
1. рабочее время;
2. время работы;
3. время перерывов;
4. время отдыха.

7. В какую группу факторов производительности труда включаются изменения за счет освоения новых производств?

1. отраслевые;
2. изменение объема производства продукции;
3. структурные сдвиги в производстве;
4. улучшение организации труда;
5. рост технического уровня производства.

8. Трудовой метод измерения производительности труда характеризует отношение:

1. нормативных затрат рабочего времени к фактическим;
2. фактических затрат рабочего времени к нормативным;
3. нормативных затрат на заработную плату к фактическим;
4. фактических затрат на заработную плату к нормативным.

9. Трудовые ресурсы – это:

1. трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги;
2. трудоспособная часть населения, которая способна производить материальные блага или оказывать услуги;
3. трудоспособная часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями.

10. Трудовые ресурсы состоят из:

1.реальных работников;
2. потенциальных работников;
3. реальных и потенциальных работников.

11. Физические и интеллектуальные способности зависят от …

1.возраста человека;
2.образования человека;
3.здоровья человека.

12. Под воспроизводством населения понимается …

1. процесс непрерывного возобновления поколения людей;

2. процесс взаимодействия рождаемости и смертности;

3. процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности.

13. Абсолютный прирост трудовых ресурсов определяется как …

1. разность между численностью трудовых ресурсов на начало и конец рассматриваемого периода;

2. разность между численностью экономически активного населения на начало и конец рассматриваемого периода;

3. разность между экономически активным и экономически неактивным населением.

14. Темп роста рассматривается как …

1. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в начале данного периода к их величине в конце периода;

2. отношение абсолютного прироста численности трудовых ресурсов за период к их величине в начале периода;

3. отношение абсолютной величины численности трудовых ресурсов в конце данного периода к их величине в начале периода

15. Естественное движение трудовых ресурсов характеризуется:

1.вступлением людей в трудоспособный возраст;

2. вступлением людей в трудоспособный возраст и выбытием из него вследствие естественного старения или инвалидности;

3. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности.

16. Социальное движение трудовых ресурсов:

1. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, - в группы работником умственного труда;

2. означает и смену приложения места труда и перемену места жительства;

3. выбытием людей из трудового возраста вследствие естественного старения или инвалидности.

17. Под использованием трудовых ресурсов понимается:

1. распределение трудовых ресурсов по различным критериям, эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата;

2. распределение трудовых ресурсов по различным критериям;

3. эффективность применения труда на предприятиях, в учреждениях и организациях, то есть минимизация затрат труда при высоком качестве конечного результата.

18. Социально-профессиональная мобильность - это …

1. процесс изменения качества трудовой деятельности, вызванный различными причинами;

2. процесс изменения содержания трудовой деятельности, вызванный различными причинами;

3. процесс изменения трудовой деятельности, вызванный различными причинами.

19. Фаза распределения и перераспределения процесса воспроизводства ресурсов труда состоит в:

1. вторичном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны;

2. первичном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны;

3. предварительном распределении ресурсов по видам работ, роду деятельности, предприятиям, организациям, районам, регионам страны.

20. Фаза использования рабочей силы включает:

1. процесс, в котором реализуется способность людей к труду;

2. процесс, в котором осуществляется обеспечение занятости трудоспособного населения;

3. трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется способность людей к труду и осуществляется обеспечение занятости трудоспособного населения.

Рекомендуемая литература:

1. Трудовой потенциал сельских территорий: методологические аспекты оценки [Текст]: препринт / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева, П.М. Советов, М.М. Панов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 78 с.
2. Исследование состояния трудовых ресурсов и прогноз спроса и предложения на региональном рынке труда [Текст]: отчет о НИР / исполн. Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева, А.О. Богатырев. – Вологда, 2009. – 101 с.
3. Оценка потребности работодателей в трудовых ресурсах: результаты пилотного опроса [Текст]: информ.-аналит. записка / исполн. А.В. Попов. – Вологда, 2015. – 28 с.
4. Экономика и социология труда [Текст]: учеб.-метод. комплекс / С.П. Бараненко, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников, Ю.В. Лясникова. – М.: Рос. академия предпринимательства, 2011. – 434 с.
5. Трудовые ресурсы и занятость населения региона / К.А. Гулин, В.В. Ригина [Текст] // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – 2006. – № 35.

Тема 5. Сбалансированность трудовых ресурсов и рабочих мест

В рамках темы рассматриваются понятия: рабочее место, баланс трудовых ресурсов, рынок труда, занятость, содействие занятости, спрос и предложение рабочей силы, закон спроса на труд, эффект масштаба и эффект замещения в спросе на труд.

1. Занятость - это …

1. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;

2. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход;

3. деятельность граждан, связанная с удовлетворением общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, трудовой доход.

2. Наемные работники - это лица,

1. работающие по соглашению с руководством предприятия;

2. работающие, которые получают оговоренную при найме плату;

3. работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

3. Работодатели - это лица,

1.управляющие собственным, либо уполномоченные государством управлять предприятиями;

2. руководящие предприятиями.

3. принимающие решения о приеме на работу.

4. Работающие на индивидуальной основе - это лица,

1.самостоятельно осуществляющие деятельность, приносящую им доход, не использующие либо использующие наемных работников только на короткий срок;

2. управляющие собственными, либо уполномоченные государством управлять предприятиями;

3. работающие по заключенному письменному контракту (договору) либо по устному соглашению с руководством предприятия об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме плату.

5. Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости – это

1. безработные;

2. безработные, не занимавшиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход;

3. безработные, самостоятельно осуществляющие деятельность.

6. Продуктивная (эффективная) занятость – это

1.занятость, приносящая трудящимся доход, обеспечивающий достойные условия жизни;

2. занятость, приносящая трудящимся доход;

3. занятость, при которой обеспечивается эффективная работа предприятия.

7. Полная занятость - это

1.такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют;

2. такое состояние общества, когда все желающие иметь оплачиваемую работу ее имеют, отсутствует циклическая безработица, но при этом сохраняется ее естественный уровень, определяемый фрикционной и структурной безработицей;

3. такое состояние общества, когда отсутствует циклическая безработица.

8. Свободно избранная занятость означает, что

1.право распоряжаться собственной способностью к труду принадлежит исключительно владельцу рабочей силы;

2. человек сам выбрал себе работу;

3. человек имеет право работать по совместительству.

9. Неполная занятость представляет собой ситуацию, при которой

1.работник занят на производстве неполный рабочий день;

2. работник может работать больше, но в соответствии с законодательством не имеет права это делать;

3. общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

10. Скрытая занятость населения характеризуется тем, что

1. сохраняется естественный уровень безработицы;

2. определенная часть людей из числа находящихся в длительном отпуске без сохранения содержания, безработных, пенсионеров занимаются торговлей или предоставлением различных услуг населению вне рамок официального их учета в качестве занятых;

3. общественно полезным трудом занята лишь некоторая часть экономически активного населения.

11. Сезонная занятость представляет собой

1. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом);

2. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий

3. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

12. Маятниковая занятость - это

1. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом);

2. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий;

3. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности.

13. Периодическая занятость - это

1. периодическое (в определенные сезоны) вовлечение трудоспособного населения в общественно полезную деятельность с учетом природно-климатических условий;

2. особый вид занятости, который носит постоянный характер и в то же время связан с периодическими возвратными перемещениями во время трудовой деятельности;

3. вид занятости, предполагающий чередование периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха (работа вахтовым методом).

14. В соответствии с российским законодательством безработными признаются

1.трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, ищут работу и готовы приступить к ней;

2.трудоспособные граждане, которые зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы;

3. трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

15. Структурная безработица является следствием

1.изменения структуры производства;

2. несовпадения величины спроса и предложения на рабочую силу;

3. колебаниями в экономике в периоды кризиса и в периоды подъема.

16. Конъюнктурная безработица связана с

1. колебаниями в экономике в периоды кризиса и в периоды подъема;

2. несовпадениями величины спроса и предложения на рабочую силу;

3. отсутствием спроса на некоторые товары и услуги.

17. Технологическая безработица связана с

1. изменениями структуры производства;

2. особенностями производства в некоторых видах деятельности;

3. отсутствием спроса на некоторые товары и услуги.

18. Фрикционная безработица возникает при

1. несовпадении величины спроса и предложения на рабочую силу;

2. добровольном уходе с работы с целью поиска нового места жительства или занятия;

3. чередовании периодов трудовой деятельности с равномерными периодами отдыха.

19. К не полностью занятым относятся лица,

1. имеющие занятие, не работающие полное рабочее время, но которые хотели бы выполнять дополнительную работу, кроме выполняемой;

2. неработающие, но которые хотели бы выполнять работу;

3. имеющие занятие.

20. Спрос на труд описывает

1. зависимость между заработной платой и количеством работников, которых данная фирма готова нанять за эту плату;

2. зависимость между количеством труда и минимальной заработной платой;

3. зависимость между численностью работников предприятия и их заработной платой.

21. Равновесие на рынке труда определяется

1. численностью трудовых ресурсов;

2. точкой пересечения установившихся кривых спроса и предложения;

3. средней заработной платой на рынке.

22. Если заработная плата ниже равновесной.

1. предложение труда отсутствует;

2. появляется избыток рабочей силы;

3. появляется дефицит рабочей силы.

23. Если заработная плата выше равновесной

1. предложение труда отсутствует;

2. появляется излишек рабочей силы;

3. появляется дефицит рабочей силы.

24. Кривые спроса и предложения могут изменять свое положение под влиянием

1. цены труда;

2 неценовых факторов;

3. количества труда.

25. Политика занятости - это

1. совокупность мер прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;

2. совокупность мер косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;

3. совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

26. Активная политика занятости - это

1. совокупность мер прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;

2. совокупность мер косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена;

3. совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена.

27. Активная политика занятости предусматривает

1.мероприятия, связанные с профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ;

2. материальную поддержку безработных и более разнообразные, чем в третьем варианте, услуги по подбору рабочих мест;

3. выплату пособий безработным и предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости.

28. Пассивная политика предусматривает

1. мероприятия, связанные с профилактикой увольнений работников и сохранением рабочих мест; обучение, переподготовку и повышение квалификации лиц, ищущих работу; активный поиск и подбор рабочих мест; финансирование создания новых рабочих мест; организацию новых рабочих мест через систему общественных работ;

2. материальную поддержку безработных и более разнообразные, чем в третьем варианте, услуги по подбору рабочих мест;

3. выплату пособий безработным и предоставление простейших услуг по подбору рабочих мест через государственную службу занятости.

Рекомендуемая литература:

1. Региональная экономика и пространственное развитие [Текст]: учебник для бакалавриата и магистратуры: в 2-х т. / под ред. Л.Э. Лимонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2017. – Т.2. – 367 с.
2. Мобильность и стабильность на российском рынке труда [Текст]: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – 529 с.
3. Наёмный работник в современной России [Текст]: монография / под ред. З.Т. Голенковой. – М.: Новый хронограф, 2015. – 368 с.
4. Радько, С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория [Текст] / С.Г. Радько. – СПб.: Филиал издательства «Просвещение», 2010. – 140 с.

Тема 6. Миграция населения

Основные термины и понятия: миграция, естественная миграция, трудовая миграция, маятниковая миграция.

1. Территориальное движение трудовых ресурсов

1. выражает процесс перемещения граждан, связанный с изменением их экономических интересов;

2. выражает процесс изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, - в группы работником умственного труда;

3. означает смену приложения места труда и перемену места жительства.

2. Добровольная миграция обусловливается

1. процессом изменения положения граждан на основе перехода из контингента сельских жителей в городские, из групп, преимущественно занятых физическим трудом, – в группы работников умственного труда;

2. осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам, экономическим соображениям, по причинам политического, этического и другого характера;

3. сменой приложения места труда и перемену места жительства.

3. Вынужденная миграция вызывается

1. сменой приложения места труда и перемену места жительства.

2. осознанными решениями перемещающихся по демографическим мотивам, экономическим соображениям, по причинам политического, этического и другого характера;

3. не зависящими от интересов мигрантов причинами: военными действиями, экологическими катастрофами, политическими и национальными конфликтами.

4. Территориальная мобильность - это …

1. миграция, под которой понимается именно пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;

2. миграция, вызываемая изменениями в размещении производства;

3. миграция, при которой происходит пересечение государственной границы.

5. Международная трудовая миграция – это …

1. выезд трудоспособного населения из данной страны за рубеж;

2. выезд из страны и въезд в страну трудоспособного населения по экономическим причинам;

3. выезд высококвалифицированных специалистов из данной страны за рубеж;

4. въезд трудоспособного населения в данную страну из-за рубежа.

6. Укажите показатели, используемые для оценки размеров международной трудовой миграции:

1. масштабы выбытий эмигрантов;
2. количество денежных переводов работников-мигрантов в страны, из которых они выбыли;
3. масштабы прибытий иммигрантов;
4. объем вывоза имущества эмигрантов из страны выбытия;
5. сальдо миграции.

7. Какая из перечисленных ниже характеристик принимающей страны-импортера окажет решающее влияние на рост трудовой миграции:

1. географическое местоположение и размеры принимающей страны;
2. либерализация правил въезда в страну из-за рубежа;
3. повышение уровня реальной заработной платы в принимающей стране;
4. либерализация правил выезда из страны за рубеж.

8. Объективными ограничителями миграции рабочей силы могут быть:

1. наличие свободных вакансий на рынке труда;
2. ограниченность бюджетных средств по социальному обеспечению;
3. языковые барьеры;
4. отсутствие соглашений о признании дипломов об образовании;
5. все перечисленное верно.

9. Результатом возрастания удельного веса мигрантов с высокой профессиональной подготовкой является:

1. значительный положительный эффект для принимающих регионов;
2. рост экономической преступности;
3. политическая нестабильность;
4. значительные убытки.

10. Миграцию называют трудовой, если она обусловлена

1. поисками работы;
2. трудовой деятельностью;
3. командировками.

11. Возвратная миграция - это

1 перемещение мигрантов по повторяющимся обстоятельствам;

2. передвижение населения из места жительства к месту работы, учебы, службы и т.д.;

3. перемещение мигрантов, предусматривающее их возвращение к постоянному месту жительства.

12. Постоянное население - это

1.проживающие постоянно в данном населенном пункте, независимо от фактического места пребывания на дату учета;

2. проживающие постоянно в данном населенном пункте;

3. проживающие в данном населенном пункте, независимо от фактического места пребывания на дату учета.

13. Наличное население - это

1. проживающие постоянно в данном населенном пункте;

2. находящиеся на момент переписи в месте постоянного жительства;

3.фактически находящиеся на данной территории на момент учета, независимо от постоянного места жительства.

14. Временно проживающими считаются

1.находящиеся на момент переписи вне места постоянного жительства;

2. отсутствующие в месте постоянного жительства;

3. фактически находящиеся на данной территории на момент учета, независимо от постоянного места жительства.

Рекомендуемая литература:

1. Изменения во внутренней миграции населения в период реформирования России (1985-1995 гг.) [Текст] / Н.В. Тарасова, А.Г. Гришанова, под ред. Л.Л. Рыбаковского. – М.: ИСПИ РАН, 1996. – 30 с.
2. Международная миграция [Текст] / П. Сталкер. – М.: Книжный Клуб Книговек, 2015. – 192 с.
3. Методология анализа демографической безопасности и миграции населения [Текст]: монография / Н.Д. Эпштейн, Е.А. Егорова, М.В. Карманов, П.А. Смелов, А.М. Карманов. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 168 с.
4. Миграция [Текст]: словарь основных терминов / Т.Н. Юдина. – М.: РГСУ, 2007. – 472 с.

Тема 7. Повышение экономической эффективности трудовых ресурсов

Основные термины и понятия: экономическая эффективность трудовых ресурсов, резервы использования рабочего времени, резервы снижения трудоёмкости, управление производительностью труда, условия изменения производительности труда, факторы роста производительности труда, резервы роста производительности труда (общегосударственные, отраслевые, территориальные, внутрипроизводственные, текущие, перспективные).

1. Показателями производительности труда служат:

1. трудоемкость;
2. качество;
3. объем продукции;
4. фондовооруженность труда.

2. Условно-натуральный способ измерения продукции при подсчете производительности труда используется на предприятиях, выпускающих:

1. один вид продукции;
2. несколько видов однородной продукции;
3. разнородную продукцию;
4. любой ассортимент продукции.

3. К какой группе факторов повышения производительности труда относятся образование и профессиональная подготовка:

1. управляемые;
2. неуправляемые;
3. и то, и другое;
4. ни то, ни другое

4. Затраты труда в бухгалтерии предприятия/организации относятся на:

1. трудоемкость обслуживания;
2. технологическую трудоемкость;
3. производственную трудоемкость;
4. трудоемкость управления.

5. На каком уровне для измерения производительности труда применяется нормативный метод:

1. на народнохозяйственном;
2. на отраслевом;
3. на внутрифирменном;
4. на любом из перечисленных.

6. Количество затраченной работником энергии в единицу времени отражает следующий показатель:

1. результативность труда;
2. интенсивность труда;
3. производительность труда;
4. эффективность труда.

7. Трудовые затраты на выпуск продукции при расчете производительности труда не могут измеряться в следующих единицах:

1. человеко-час;
2. среднесписочная численность персонала;
3. нормо-час;
4. человеко-день.

8. Рост производительности труда ведет к …

1. высвобождению персонала предприятия;
2. повышению эффективности производства;
3. повышению стоимости рабочей силы;
4. увеличению заработной платы сотрудников.

9. К важнейшим принципам организации и управления трудовыми ресурсами не относится принцип …

1. стратегической направленности управления;
2. целевой совместимости и сосредоточения и эффективности управления;
3. непрерывности и надежности;
4. планомерности, пропорциональности и динамизма.

10. Социальные индикаторы, используемые в планировании труда:

1. доходы на душу населения и потребительская корзина;
2. уровень заработной платы населения и другие доходы;
3. индексы-дефляторы потребительских цен;
4. минимальный потребительский бюджет.

11. Суть социального партнерства выражается:
1. разработка и составление коллективных договоров;
2. разработка и принятие трехсторонних соглашений;
3. подписание соглашений работодателей и рабочих;
4. принятие взаимных обязательств субъектов труда.

12. Основные формы организации производства:
1. специализация, концентрация, кооперирование;
2. специализация, кооперирование, комбинирование;
3. концентрация, интеграция, координирование;
4. комбинирование, концентрация, координирование.

13. Политика государства на рынке труда может определяться как …
1. пассивная с использованием метода наблюдения;
2. активная с использованием правовых рычагов;
3. активная с использованием экономических рычагов;
4. активная с использованием административного ресурса.

14. Факторы формирования трудовых ресурсов
1. социально-экономические условия;
2. организационно-технические условия;
3. средства труда и предметы труда;
4. экономические и трудовые возможности.

15. Роль государственной службы занятости определяется как …
1. активная форма воздействия государства на рынок труда;
2. активная форма помощи государства работодателям;
3. пассивная форма ожидания на рынке труда;
4. комплексная форма воздействия на рынок труда.

16. Резервы роста производительности труда:
1. макроэкономические условия развития экономики;
2. факторы научно-технического прогресса;
3. условия организации производства;
4. условия совершенствования организации труда.

17. Изменения в социально-экономическом развитии влияют на совершенствование …
1. трудовых отношений;
2. экономических процессов;
3. производительных сил;
4. общественных отношений.

18. Показатели использования трудовых ресурсов определяются …
1. качественными характеристиками;
2. количественными параметрами;
3. относительными показателями;
4. приведенными показателями.

20. Показатели эффективности труда:
1. нормы и нормативы выполнения заданий;
2. выработка на одного работающего и трудоемкость;
3. производительность труда и трудоемкость;
4. трудоемкость управления и производительность.

21. Роль государственной службы занятости
1. активная форма воздействия государства на рынок труда;
2. активная форма помощи государства работодателям;
3. пассивная форма ожидания на рынке труда;
4. комплексная форма воздействия на рынок труда.

22. Источники формирования социальных программ:
1. государственный бюджет, …;
2. дотации;

3. благотворительность;
4. субсидии;
5. внебюджетные поступления.

23. Основные элементы организации труда:
1. мотивация и нормирование труда;
2. мотивация, планирование и нормы труда;
3. система норм и нормативов труда;
4. мотивация и оплата труда.

Рекомендуемая литература:

1. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения [Текст]: доклад Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследования рынка труда (ЛИРТ) / под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, С. Рощина. – М., 2017. – 145 с.
2. Ощепков, А.Ю. Региональные рынки труда: 15 лет различий [Текст]: препринт WP3/2015/10 / А.Ю. Ощепков, Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. – 73 с.
3. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда: парадоксы посткризисного развития [Текст] WP3/2014/04 / Р.И. Капелюшников, А.Ю. Ощепков. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – 41 с.
4. Полетаев, А.В. Эффективность функционирования российского рынка труда [Текст] WP3/2003/06 / А.В. Полетаев. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 52 с.

Примерные темы докладов

1. Труд как основа развития человеческого общества и важнейший фактор производства.
2. Управление трудом в условиях рыночных отношений.
3. Редукция труда на современном этапе развития экономики России.
4. Зарубежный опыт управления трудом на предприятиях и возможности его использования в российских условиях.
5. Рынок труда и предприятие.
6. Система управления трудовыми ресурсами предприятия, региона.
7. Кадровая политика на предприятии.
8. Трудовой потенциал работника, предприятия, региона, страны.
9. Методы адаптации рабочей силы к потребностям производства.
10. Подготовка и переподготовка кадров.
11. Управление производительностью и эффективностью труда в условиях конкуренции.
12. Взаимосвязь производительности и качества труда.
13. Качество трудовой жизни как критерий социально-трудовых отношений на предприятии.
14. Экономико-правовые аспекты регулирования трудовых конфликтов на предприятиях России.
15. Региональная модель межотраслевого баланса трудовых ресурсов.
16. Методика анализа трудового потенциала региона.
17. Прогнозирование трудовых ресурсов территории.
18. Миграция населения как фактор воспроизводства рабочей силы.

19. Методы определения потребности региона в трудовых ресурсах.
20. Деятельность профсоюзов как фактор регулирования рынка труда.
21. Способы стимулирования работников предприятия.
22. Основные подходы Правительства Вологодской области к решению проблем управления трудовыми ресурсами региона.
23. Государственное регулирование трудовых отношений на предприятиях различных форм собственности.
24. Государственная политика доходов и ее регуляторы.
25. Анализ и оценка трудовых ресурсов региона.
26. Анализ, оценка и эффективность деятельности служб занятости.
27. Особенности воспроизводства рабочей силы региона.
28. Развитие и совершенствование системы социального партнерства на предприятии, в регионе.
29. Проблемы защиты труда в современных условиях.
30. Спрос и предложение на региональном рынке труда.

Примерные темы рефератов

1. Особенности рынка трудовых ресурсов.
2. Методика анализа трудового потенциала территории.
3. Проблемы оценки потребности региона в трудовых ресурсах.
4. Мероприятия государственного регулирования рынка труда.
5. Региональная модель межотраслевого баланса трудовых ресурсов.
6. Методика анализа трудового потенциала региона.
7. Прогнозирование трудовых ресурсов территории.
8. Особенности оценки эффективности управления трудовыми ресурсами региона.

9. Особенности формирования трудовых ресурсов Вологодской области.
10. Планирование роста производительности труда.
11. Качество трудовой жизни как критерий социально-трудовых отношений на предприятии.
12. Прогрессивные формы и методы подготовки и переподготовки персонала на предприятии в условиях рыночной экономики.
13. Человеческий капитал как основа роста качества, полезности результатов и эффективности труда.
14. Совершенствование информационного обеспечения и аудита управления трудом на предприятии.
15. Оценка качества трудовой жизни на предприятии.
16. Оптимизация численности основных и вспомогательных рабочих и ее экономическая эффективность в условиях рыночной экономики.
17. Потребительская корзина как основа расчета стоимости жизни.
18. Роль предприятий, государства и профсоюзов в регулировании условий труда и его оплаты.
19. Оплата труда работников предприятия: отечественный и зарубежный опыт.
20. Анализ и оценка факторов, формирующих уровень заработной платы.

Вопросы к зачету

1. Сущность понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал».
2. Группы населения в зависимости от возрастной структуры.
3. Международная организация труда (МОТ): цели, задачи, функции функционирования.
4. Условия признания граждан занятыми и безработными.
5. Воспроизводство рабочей силы.
6. Миграция как параметр, формирующий воспроизводство рабочей силы.
7. Резервы труда: понятие и определяющие факторы.
8. Сущность понятия «рынок труда».
9. Сущность и виды безработицы.
10. Емкость рынка трудовых ресурсов. Способы расчета емкости рынка трудовых ресурсов.
11. Основные направления государственного регулирования рынка труда.
12. Теоретические концепции занятости: неоклассический подход, кейнсианский подход, монетаристская модель, институциональный подход.
13. Современные черты рынка труда в России.
14. Роль профсоюзов на российском рынке труда.
15. Организация труда в России: проблемы и перспективы.
16. Полномочия федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения.
17. Полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, переданные для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации.
18. Задачи Федеральной службы занятости.
19. Индексация доходов и расходов как инструмент социальной защиты населения в условиях рынка.
20. Структура и динамика трудовых ресурсов юга Вологодской области и округов.

21. Структура экономически активного населения Вологодской области.
22. Основные подходы Правительства Вологодской области к решению проблем управления трудовыми ресурсами региона.
23. Показатели воспроизводства рабочей силы: коэффициенты прибытия и выбытия населения, коэффициент механического прироста, показатели рождаемости и смертности, коэффициенты естественного прироста и убыли населения.
24. Экономическая оценка эффективности деятельности службы занятости.
25. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов.

Список рекомендуемых источников

Основная литература

1. Экономика труда [Текст]: учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 232 с.

Дополнительная литература

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда [Текст]: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. -7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007. - 448 с.
2. Гневашева, В.А. Управление занятостью [Текст]: учеб. пособие для вузов / В.А. Гневашева. – М.: КНОРУС, 2011. – 168 с.
3. Костоусов, С.Е. Организация управления трудовыми ресурсами [Текст]: монография / С.Е. Костоусов, Н.А. Пахолков; под ред. Н.А. Пахолкова. - Вологда: ВоГТУ, 2005. - 168 с.
4. Трудовой потенциал региона [Текст]: учеб. пособие для вузов / А.А. Шабунова, Е.А. Чекмарева. - Вологда: ИСЭРТ РАН, 2010. - 107 с.
5. Экономика трудовых ресурсов [Текст]: учеб. пособие для вузов / под ред. П.Э. Шлендер. – М.: Вузовский учебник, 2008. – 302 с.
6. Трудовой потенциал сельских территорий: методологические аспекты оценки [Текст]: препринт / Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева, П.М. Советов, М.М. Панов. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 78 с.
7. Исследование состояния трудовых ресурсов и прогноз спроса и предложения на региональном рынке труда [Текст]: отчет о НИР / исполн. Г.В. Леонидова, Е.А. Чекмарева, А.О. Богатырев. – Вологда, 2009. – 101 с.
8. Оценка потребности работодателей в трудовых ресурсах: результаты пилотного опроса [Текст]: информ.-аналит. записка / исполн. А.В. Попов. – Вологда, 2015. – 28 с.

9. Экономика и социология труда [Текст]: учеб.-метод. комплекс / С.П. Бараненко, М.Н. Дудин, Н.В. Лясников, Ю.В. Лясникова. – М.: Рос. академия предпринимательства, 2011. – 434 с.
10. Трудовые ресурсы и занятость населения региона [Текст] / К.А. Гулин, В.В. Ригина // Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз. – 2006. – № 35.
11. Российский работник: образование, профессия, квалификация [Текст]: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М.: ГУ-ВШЭ, 2011. – 574 с.
12. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст]: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. – 195 с.
13. Человеческий капитал инновационной экономики регионов России: вопросы теории и практики [Текст]: монография / под ред. С.А. Иванова, Н.Н. Шестаковой. – СПб.: ИПРЭ РАН, 2017. – 188 с.
14. Тенденции и проблемы развития территорий [Текст]: научные труды 2011-2015 гг. : в 6 т. / под науч. рук. В.А. Ильина. - Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. - Т. 4: Формирование и воспроизводство человеческого потенциала территорийтом. – 468 с.
15. Региональная экономика и пространственное развитие [Текст]: учебник для бакалавриата и магистратуры: в 2-х т. / под ред. Л.Э. Лимонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2017. – Т.2. – 367 с.
16. Мобильность и стабильность на российском рынке труда [Текст]: монография / под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. – 529 с.
17. Наёмный работник в современной России [Текст]: монография / под ред. З.Т. Голенковой. – М. : Новый хронограф, 2015. – 368 с.
18. Радько, С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория [Текст] / С.Г. Радько. – СПб.: Филиал издательства «Просвещение», 2010. – 140 с.
19. Фелпс, Э. Массовое процветание. Как низовые инновации стали источником рабочих мест, новых возможностей и изменений [Текст] / Э. Фелпс; пер. с англ. Д. Кралечкина; науч. ред. перевода А. Смирнов. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2015. – 472 с.

Периодические издания
(в наличии в библиотеке ИСЭРТ РАН)

1. Человек и труд; Народонаселение; Труд и социальные отношения; Вопросы экономики; Российская экономика: прогнозы и тенденции; Российский экономический журнал; Экономика региона; Экономика Северо-Запада: проблемы и перспективы развития; Экономист; Экономическая наука современной России; Эко; Экономические и социальные перемены в регионе: факты, тенденции, прогноз; Эксперт.

Интернет-ресурсы

1. www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту
2. www.socionet.ru - портал по общественным наукам
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – eLIBRARY.RU
4. Министерство труда и социальной защиты РФ. – www.rosmintrud.ru;
5. Федеральная служба по труду и занятости. - www.rostrud.ru;
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики (Росстата) // http://www.gks.ru
7. Государственная инспекция труда в Вологодской области. - https://git35.rostrud.ru
8. Департамент труда и занятости населения Вологодской области. - http://depzan.gov35.ru

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Леонидова Галина Валентиновна

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ РЕГИОНА
Тестовые материалы и задания для текущего и итогового контроля

Редакционная подготовка Е.С. Нефедова
Технический редактор И.В. Артамонов

Подписано в печать 03.07.2017.
Формат 70x108/16. Печать цифровая.
Усл. печ. л. 3.68. Тираж 50 экз. Заказ №350

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
«Вологодский научный центр Российской академии наук»
(ФГБУН ВолНЦ РАН)
160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а
Телефон: 59-78-03, e-mail: common@vscc.ac.ru