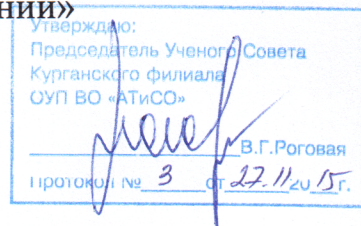


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

Кафедра Экономики и управления



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровая политика и социальное развитие организации

Направление подготовки : 38.03.01 «Экономика»

Профиль : «Экономика труда»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б.1.В.ОД.12

(ГСЭ, МиЕН, ОП, и т.д.)

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 5 /180

Вид учебной работы	Часы	Курс			
		1	2	3	4
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	16				16
Лекции	8				8
Лабораторные работы					
Практические занятия:	8				8
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)					
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	25%				25%
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	155				155
Курсовая работа: (КР)					
Курсовой проект: (КП)					
Контрольная работа					
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):	9				9
	Экзамен				Экзамен
Общая трудоемкость дисциплины	180/ 5				180 / 5

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана
в связи с пришествием ФГОС ВО
38.03.01 "Экономика"

Протокол заседания кафедры № 4 от «23» декабря 2015 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекомендуемой
литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от «30» августа 2016 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дудник А.В. / Алексин /

Рабочая программа утверждена на 20__ / 20__ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий _____ кафедрой

/ . /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.01 «Экономика»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению, профилю «Экономика труда»

Рабочую программу разработал:

Н.А.Шепелина /Н.А.Шепелина/

Программа утверждена на заседании кафедры

экономики и управления

Протокол № 4 «23» декабря 201г.

Заведующий кафедрой *Дудник А.В.* *Шепелина*

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Кадровая политика и социальное развитие организации» относится к обязательным дисциплинам вариативной части подготовки бакалавров по направлению «Экономика», профилю «Экономика труда».

В изучении данной дисциплины студент опирается на знания, полученные им при изучении следующих дисциплин:

- социология,
- политология,
- экономика организации,
- экономика труда,
- микроэкономика,
- макроэкономика,
- статистика,

Полученные на первом и втором курсе знания, умения и навыки являются основой для успешного освоения дисциплины «Кадровая политика и социальное развитие организации».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины:

Является формирование понимания основных подходов к разработке кадровой политики организации, приобретение студентами знаний о сущности, факторах, методах социального развития персонала, и навыков управления социальными процессами в организации.

Для реализации данной цели необходимо решение следующих задач:

- 1) формирование представлений о кадровой политике организации;
- 2) изучение механизма разработки кадровой политики организации;
- 3) получение навыков анализа социальных процессов и отношений в организации;

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- сущность кадровой политики организации;
- основные принципы формирования кадровой политики;
- сущность и значение управления социальным развитием организации;
- факторы, влияющие на социальное развитие организации.

Уметь:

- разрабатывать кадровую политику в соответствии со стратегией развития организации;
- проводить анализ уровня социального развития организации.

Владеть:

- технологией формирования кадровой политики организации;
- методами проведения оценки уровня социального развития организации.

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить следующие компетенции:

- способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);
- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-6);
- способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);
- способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических

показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

- способностью на основе типовых методик и действующей нормативно- правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);

- способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);

В результате изучения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Индекс компетенции (ОК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК - 1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы философских знаний, необходимых для формирования мировоззренческой позиции - определение рынка труда и его роль в системе рыночной экономики; - инфраструктуру рынка труда; - определение занятости, виды и формы занятости; - количественную и качественную характеристику населения; - понятие занятости, виды и формы; - понятие безработицы, ее виды <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции; анализа рынка труда и занятости населения <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования основ философских знаний для формирования мировоззренческой позиции, анализа рынка труда и занятости населения
ОК-6	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - нормативно - правовые акты, используемые при изучении дисциплины. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать нормативно – правовые акты при изучении и анализе рынка труда и занятости населения, <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информацией об изменении законодательства в сфере труда, - навыками использования нормативно-правовых документов, используемых для изучения дисциплины.

ОПК-2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способы сбора и анализа исходных данных, необходимых для решения профессиональных задач; - предложение труда и факторы его определяющие; - движение населения и его виды; - типы воспроизводства населения; - факторы, определяющие рождаемость населения; - факторы, определяющие уровень смертности населения, основные причины смертности населения в России; - инфраструктуру рынка труда; - определение занятости, виды и формы занятости; - количественную и качественную характеристику населения; - понятие занятости, виды и формы; - понятие безработицы, ее виды <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач; - выявлять факторы определяющие предложение труда; - выявлять факторы формирующие спрос на труд; - выявлять факторы определяющие рождаемость и уровень смертности населения; - рассчитать показатели занятости и безработицы; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач; - навыками определения показателей движения населения; - навыками определения показателей занятости и безработицы.
ПК-1	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, а также исходные данные, необходимые для их расчета; - закономерности функционирования современной экономики на макро и микро – уровнях, - влияние инфляции и налогообложения и программ социальной помощи на предложение труда; - влияние рынка труда на доходы и уровень жизни населения; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обирать и анализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов - проводить анализ социально-экономических процессов, происходящих в стране и в обществе - проводить анализ показателей миграционных потоков (между странами, между субъектами РФ), - проводить анализ современного состояния рынка труда (по отраслям, по субъектам РФ). <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов; - навыками анализа социально-экономических показателей (страны,

	<p>региона),</p> <ul style="list-style-type: none"> - информацией о показателях миграции (между странами, между субъектами РФ),; - способностью оценивать ситуацию на рынке труда и ее влияние на доходы и уровень жизни.
ПК - 2	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - типовые методики и действующую нормативно-правовую базы расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать типовые методики и действующую нормативно-правовую базы расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитывать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов
ПК-7	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современный отечественный и зарубежный опыт в повышении эффективности труда, - передовой опыт прогрессивных форм оплаты труда в стране и за рубежом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать современный отечественный и зарубежный опыт по обеспечению роста производительности труда, - использовать современный отечественный и зарубежный опыт организации оплаты труда. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками применения эффективных систем и форм оплаты труда, систем премирования работников, - навыками применения информации по резерва роста производительности труда.

5 Матрица соотношения тем учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции							Общее количество компетенций
			Общекультурные		Профессиональные					
			ОК-1	ОК-6	ОПК-2	ПК-1	ПК-2	ПК-7		
T1	Кадровая политика, сущность, виды	29	+	+	+	+	+	+	0,8	
T2	Формирование кадровой политики организации	32	+	+	+	+	+	+	0,9	
T3	Кадровое планирование в организации	29	+	+	+	+	+	+	0,8	
T4	Сущность и значение социального развития организации	29	+	+	+	+	+	+	0,8	
T5	Факторы социального развития организации	32	+	+	+	+	+	+	0,9	
T6	Социальное планирование в организации	29	+	+	+	+	+	+	0,8	
Итого:		180	+	+	+	+	+	+	5	

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
T1	Кадровая политика, сущность, виды	1	1	27
T2	Формирование кадровой политики организации	2	2	28
T3	Кадровое планирование в организации	1	1	27
T4	Сущность и значение социального развития организации	1	1	27

Т5	Факторы социального развития организации	2	2	28
Т6	Социальное планирование в организации	1	1	27
	Итого:	8	8	164

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема 1 Кадровая политика, сущность, виды

1. Место и роль кадровой политики в политике организации.
2. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации.
3. Типы кадровой политики.

Тема 2 Формирование кадровой политики организации

1. Основные принципы формирования кадровой политики.
2. Механизм формирования кадровой политики.
3. Критерии эффективности кадровой политики.

Тема 3 Кадровое планирование в организации

1. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
2. Планирование расходов на персонал.

Тема 4 Сущность и значение социального развития организации

1. Понятие, принципы и задачи социального развития организации.

Тема 5 Факторы социального развития организации

1. Основные факторы социального развития организации.
2. Социальная защита работников организации.
3. Социальная инфраструктура, как фактор социального развития организации.

Тема 6 Социальное планирование в организации

1. Социальное планирование, как эффективный способ управления социальным развитием организации.
2. Социальная стратегия организации.

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1 Кадровая политика, сущность, виды

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

Тема 2 Формирование кадровой политики организации

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

Тема 3 Кадровое планирование в организации

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

Тема 4 Сущность и значение социального развития организации

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

Тема 5 Факторы социального развития организации

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

Тема 6 Социальное планирование в организации

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы/з.е.	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1Т1Кадровая политика, сущность, виды	40/1,1	Опорный конспект глав учебника
		С1Т2Формирование кадровой политики организации		
		С1Т3Кадровое планирование в организации		
		С1Т4Сущность и значение социального развития организации		
		С1Т5Факторы социального развития организации		
		С1Т6Социальное планирование в организации		
С2	Написание рефератов для углубленного изучения лекционного курса	С2Т1Кадровая политика, сущность, виды	35/1,0	Выполнение и защита рефератов
		С2Т2Формирование кадровой политики организации		
		С2Т3Кадровое планирование в организации		
		С2Т4Сущность и значение		

		социального развития организации		
		С2Т5 Факторы социального развития организации		
		С2Т6 Социальное планирование в организации		
С3	Подготовка к практическим занятиям, семинарам, текущий и рубежный контроль	С3Т1 Кадровая политика, сущность, виды	40/1,1	Выполнение практических заданий, выступление в ходе семинарских занятий.
		С3Т2 Формирование кадровой политики организации		
		С3Т3 Кадровое планирование в организации		
		С3Т4 Сущность и значение социального развития организации		
		С3Т5 Факторы социального развития организации		
		С3Т6 Социальное планирование в организации		
С4	Выполнение домашних работ	С4Т1 Кадровая политика, сущность, виды	40/1,1	Выполнение письменных домашних заданий.
		С4Т2 Формирование кадровой политики организации		
		С4Т3 Кадровое планирование в организации		
		С4Т4 Сущность и значение социального развития организации		
		С4Т5 Факторы социального развития организации		
		С4Т6 Социальное планирование в организации		
С5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (Экзамен)	С5Т1 Кадровая политика, сущность, виды	9/0,3	Экзамен
		С5Т2 Формирование кадровой политики организации		
		С5Т3 Кадровое планирование в организации		
		С5Т4 Сущность и значение социального развития организации		
		С6Т5 Факторы социального развития организации		
		С7Т6 Социальное планирование в организации		
		Итого:	164/4,6	

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

Вопросы для обсуждения (доклад):

1. Какова роль кадровой политики в политике организации?
2. Раскройте сущность, содержание и функции кадровой политики организации.
3. Опишите типы кадровой политики.
4. В чем заключается современная государственная кадровая политика в РФ.
5. Перечислите основные принципы формирования кадровой политики.
6. Раскройте механизм формирования кадровой политики.
7. Назовите критерии эффективности и результативности кадровой политики.
8. Раскройте сущность, цели и задачи кадрового планирования.
9. Перечислите направления кадрового планирования в организации.
10. Опишите содержание кадрового планирования.
11. Выделите уровни кадрового планирования и раскройте их особенности.
12. Каковы этапы кадрового планирования.
13. В чем заключается стратегия управления персоналом организации?
14. Как соотносятся кадровая политика и стратегия управления персоналом организации?
15. Кадровое планирование как механизм реализации стратегии управления персоналом.
16. В чем заключается сущность социальной деятельности организации?

17. Что понимается под макросоциальными процессами, и каким образом они оказывают влияние на функционирование организации?

18. Что представляет собой «концепция социальной ответственности» организации?

19. Какие факторы социальной среды организации оказывают значимое влияние на ее функционирование?

20. Какие факторы социальной среды организации оказывают значимое влияние на ее функционирование?

21. Каковы основные показатели социального развития организации?

22. Каким образом социальная политика государства оказывает влияние на функционирование организации?

23. Что понимается под «стратегией организации» и какова ее роль в деятельности компании?

24. Какие типы и классы стратегий организации выделяют?

25. В чем заключается цель и задачи стратегического планирования в организации?

26. Перечислите направления и мероприятия, финансируемые за счет средств социального фонда организации?

27. Что понимается под «уровнем социального развития организации»?

28. В чем заключается сущность современной методики оценки уровня социального развития организации и социального управления?

29. Перечислите основные функции управления социальным развитием организации.

Темы рефератов:

1. Анализ и совершенствование кадровой политики организации.
2. Совершенствование деятельности по кадровому планированию в организации.
3. Разработка стратегии управления персоналом организации.

4. Развитие кадрового потенциала организации.
1. Управление кадровым потенциалом работников в организации.
2. Современная государственная кадровая политика в РФ.
3. Совершенствование кадровой политики в организации.
4. Нормативно-правовые основы кадровой политики.
5. Кадровый контроллинг как вид деятельности по управлению персоналом.
6. Управление компетенциями как технология разработки и реализации стратегии управления персоналом.
7. Кадровое планирование как направление деятельности по управлению персоналом.
8. Кадровое планирование как механизм реализации стратегии управления персоналом.
9. Социальный паспорт организации: понятие, структура, назначение.
10. Современная методика оценки уровня социального развития организации.
11. Социальная стратегия организации: понятие и содержание.
12. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий организации: понятие и критерии оценки.
13. Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организации.

Темы НИРС:

1. Инновационный подход к формированию кадровой политики.
2. Современный подход к социальному развитию организаций.

7.2 Контрольные оценочные средства

Завершающим этапом изучения дисциплины является экзамен.

Критериями успешной сдачи экзамена по дисциплине являются:

- усвоение теоретического материала;

- активное участие в практических занятиях; выполнение всех заданий в рамках самостоятельной работы студента; успешное выполнение тестовых заданий.

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

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

Итоговый контроль проводится в объеме программы учебной дисциплины в устной (письменной) форме. При этом преподавателю на зачете предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Вопросы для экзамена:

1. Активная кадровая политика.
2. Алгоритм разработки кадровой политики организации
3. Аспекты определения потребности в персонале
4. Взаимосвязь стратегии организации и кадровой политики.
5. Кадровая политика на разных уровнях управления организацией.
6. Кадровая стратегия.
7. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
8. Качественные аспекты определения потребности в персонале.
9. Ключевые показатели эффективности деятельности персонала.
10. Количественные аспекты определения потребности в персонале.
11. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
12. Общая политика и кадровая политика организации

13. Объекты кадровой политики.
14. Определение и планирования потребности в персонале.
15. Основные законодательные акты кадровой политики.
16. Открытая и закрытая кадровая политика.
17. Пассивная кадровая политика.
18. Превентивная кадровая политика.
19. Принципы разработки кадровой политики.
20. Разработка кадровых мероприятий на основе кадровой политики.
21. Реактивная кадровая политика.
22. Социальные аспекты кадровой политики.
23. Специфика кадровых стратегий с учетом общей стратегии организации.
24. Субъекты кадровой политики.
25. Сущность кадрового планирования.
26. Типы кадровой политики.
27. Уровни кадровой политики.
28. Цели и задачи кадрового планирования.
29. Понятие и сущность социальной деятельности организации.
30. Концепция социальной ответственности организации.
31. Стратегия организации: понятие и классификация.
32. Стратегическое планирование в организации: цель, задачи и основные этапы.
33. Социальная стратегия организации: понятие и содержание.
34. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий организации: понятие и критерии оценки.
35. Бюджетно-финансовое и организационное обеспечение социальных стратегий организации.
36. Социальный паспорт организации: понятие, структура, назначение.
37. Современная методика оценки уровня социального развития организации.

38. Место и роль службы управления персоналом в управлении социальным развитием организации.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

1. «Отлично» - студент владеет знаниями предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы билета, подчеркивает при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное; решает задачи повышенной сложности; хорошо знает основную литературу и знаком с дополнительно рекомендованной литературой;

2.«Хорошо» - студент владеет знаниями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать легкие и средней тяжести ситуационные задачи; знание основной литературы и знакомство с дополнительно рекомендованной литературой;

3.«Удовлетворительно» - студент владеет основным объемом знаний по дисциплине; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов. Студент способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований.

4.«Неудовлетворительно» - студент не освоил обязательного минимума знаний предмета, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.

Оценивается качество устной и письменной речи при выставлении оценки.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
T1	Кадровая политика, сущность, виды	Проблемная лекция	0,9
T2	Формирование кадровой политики организации	Метод Case-study	0,5
T3	Кадровое планирование в организации	Поисковый метод	0,5
T4	Сущность и значение социального развития организации	Семинар-диспут, Метод Case-study	0,5
T5	Факторы социального развития организации	Семинар–диспут.	0,9
T6	Социальное планирование в организации	Метод проектов, Метод Case-study	0,5
Итого:			3,8
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			25%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Башмаков В.И. Управление социальным развитием персонала: учеб. для студ. учреждений высш. проф. образования. – М.: Изд. центр «Академия», 2012.- 240с.
2. Захаров Н.Л. Управление социальным развитием организации: учебник.- М.: ИНФРА-М, 2013.-208с.
3. Мумладзе Р.Г. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учебник.- М.: Изд-во Юрайт, 2013.- 365с.
4. Управление персоналом: теория практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно - практ. пособие/ под ред. А.Я Кибанова.- М.: Проспект, 2013.- 64с.

9.2 Дополнительная литература:

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.
2. Волков Ю.Е. Социология труда : учеб. пособие. - М.: ИД АТИСО, 2009.- 534 с.
3. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда . - 8-е изд., пересмотр. и доп. - М.: НОРМА, 2009.- 462 с.: ил.
4. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: учеб. пос. для вузов.- М.: ИНФРА-М, 2008.- 352 с.
5. Ромашов, О.В. Социология труда и экономическая социология: учебник. - М.: Гардарики, 2007.- 447 с.
6. Тощенко Ж.Т. Социология труда : учеб.. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008.- 423 с.
7. Управление персоналом: теория практика.: учебно-практ. пособие/ под ред. А.Я Кибанова.- М.: Проспект, 2012.- 64с.
8. Экономика и социология труда : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009.- 583 с.
9. Экономика и социология труда : учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина. - 3-е изд., стер. - М.: КноРус, 2009.- 120 с.: ил.
10. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно - метод. комплекс/ под ред. Н.А. Волгина.- М.: РАГС, 2010.- 368с.

10. Материально - техническое обеспечение дисциплины:

1. Применение мультимедийной технологии.