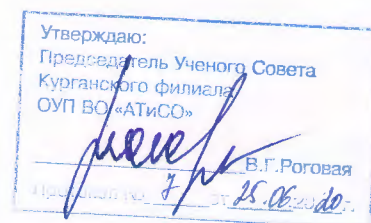


Образовательное учреждение профсоюзов
 высшего образования
 «Академия труда и социальных отношений»
 Курганский филиал

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Социология труда



Направление подготовки : 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б1.В.ДВ.7

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 4/144

Вид учебной работы	Часы	Курс			
		1	2	3	4
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	12			12	
Лекции	6			6	
Лабораторные работы	-			-	
Практические занятия:	6			6	
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)	-			-	
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине	20			20	
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	123			123	
Курсовая работа: (КР)	-			-	
Курсовой проект: (КП)	-			-	
Контрольная работа	Контр. работа			Контр. работа	
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен):	Экзамен 9			Экзамен 9	
Общая трудоемкость дисциплины	144/ 4			144/ 4	

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

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

Программа переработана в связи с принятием ФГОС ВО 38.003.03, Управление персоналом

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » декабря 2016 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дуркин А.В. | Дуркин

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

Дуркин А.В. | Дуркин

Рабочая программа утверждена на 2017/2018 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2017-2018 учебный год в связи с изменением списка рекомендуемой литературы

Протокол заседания кафедры № 7 от « 07 » марта 2017 г.
Заведующий _____ кафедрой

Дуркин А.В. | Дуркин

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2018/2019 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2018-2019 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

Протокол заседания кафедры № 5 от « 10 » апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2019/2020 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2019-2020 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 7 от « 22 » марта 2019 г.
Заведующий кафедрой

к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2020/2021 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2020-2021 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы

Протокол заседания кафедры № 5 от « 25 » июня 2020 г.
Заведующий кафедрой

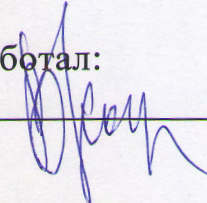
к.п.н., доцент кафедры | *д.т.н.* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа составлена:

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

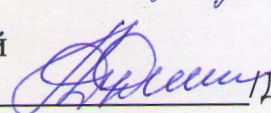
Рабочую программу разработал:


_____/В.И. Корниенко/

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономика и управление»

Протокол № 6 «11» декабря 2016 г.

Заведующий кафедрой


_____/Дудник А.В./

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Социология труда» относится к дисциплинам профессионального цикла подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом», входит в его вариативную часть (Б1.В.ДВ.7.2.).

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

- экономика организации,
- экономика труда,
- микроэкономика,
- макроэкономика,
- статистика,
- история экономических учений.

Полученные на первом и втором курсе знания, умения и навыки являются основой для успешного освоения дисциплины «Социология труда».

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины:

Знакомство студента с широким кругом проблем социальных явлений, процессов и разработки рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

Для реализации данной цели необходимо решение следующих задач:

- овладеть основными категориями и понятиями, которыми оперирует социология труда; познакомиться с методологией и инструментами социологического анализа;

- проанализировать рынок труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;
- осуществить поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;
- изучить социальную структуру общества, трудовой организации (коллектива);
- усилить поиск социального контроля и борьбы с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;
- ознакомиться с методом сбора и анализа информации в социологии труда;

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Уметь:

- представлять результаты аналитической и исследовательской работы в виде выступления, доклада, информационного обзора, аналитического отчета, статьи;
- осуществлять выбор инструментальных средств для обработки социально-экономических данных в соответствии с поставленной задачей;
- анализировать результаты расчетов и обосновывать полученные выводы;
- уметь находить и оценивать новые рыночные возможности и формулировать бизнес-идею.

Владеть:

- навыками самостоятельной работы, самоорганизации и организации выполнения заданий;
- современными методиками расчета и анализа социально-

экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на макро и микро уровне;

Демонстрировать способность и готовность:

- выполнять необходимые для составления экономических разделов планов расчеты, обосновывать их и представлять результаты работы в соответствии с принятыми в организации стандартами;

- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных социально-экономических задач;

- критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий.

В результате освоения дисциплины формируются компетенции:

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования: ОПК-3, ОПК-4, ПК-10, ПК-13, ПК-14, ПК-15, ПК-18, ПК-19, ПК-22, ПК-26, ПК-27, ПК-38

ПК- Профессиональные компетенции

Индекс компетенции (ПК)	Образовательный результат (указывается формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОПК-3	Знать: - основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом Уметь: - вести кадровое делопроизводство и организовать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами Владеть: - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождение персонала.

ОПК-4	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы развития и закономерности функционирования организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом
ПК-10	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вести кадровое делопроизводство и организовать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождение персонала).
ПК-13	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - вести кадровое делопроизводство и организовать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождение персонала).
ПК-14	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (организации труда персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (организации труда персонала).
ПК-15	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы развития и закономерности функционирования организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом

ПК-18	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом (организации труда персонала) <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (организации труда персонала).
ПК-19	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и основные характеристики рынка труда <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.
ПК-22	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы аудита и контролинга персонала <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (организации труда персонала).
ПК-26	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождение персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и ее персонал <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.
ПК-27	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождение персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (организации труда персонала).
ПК-38	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - технологии управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождение персонала.

<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовывать командное воздействие для решения управленческих задач по управлению персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала, социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала, организации труда персонала, высвобождение персонала.

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции												Общие профессиональные, профессиональные	
			Общепрофессиональные, профессиональные													
			ОПК-3	ОПК-4	ПК-10	ПК-13	ПК-14	ПК-15	ПК-18	ПК-19	ПК-22	ПК-26	ПК-27	ПК-38		
T1	Теоретические основы и предмет социологии труда	28	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,8
T2	Труд и социально-трудовые отношения	32	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,8
T3	Социальные основы трудовой деятельности	28	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,8
T4	Регулирование социально-трудовых отношений	28	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,8
T5	Оценка эффективности и аудит социально-трудовой сфере	28	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	0,8
Итого:		144	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	4

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	Теоретические основы и предмет социологии труда	1	1	26
T2	Труд и социально трудовые отношения	2	2	28
T3	Социальные основы трудовой деятельности	1	1	26
T4	Регулирование социально-трудовых отношений	1	1	26
T5	Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере	1	1	26
	Итого:	6	6	132

6.2 Содержание лекционных занятий

Тема1 Теоретические основы и предмет социологии труда

1Предмет и содержание дисциплины

Тема 2 Труд и социально трудовые отношения

1 Качество и уровень жизни населения

2Трудовые ресурсы, трудовой потенциал общества, организации, человека

3 Сущность социально трудовых отношений, их основные виды

4 Мотивация и стимулирование труда

Тема 3 Социальные основы трудовой деятельности

1 Социология трудовой организации

2 Социальная политика организации

3 Социальные исследования в организации

Тема 4 Регулирование социально-трудовых отношений

1 Социальное партнерство

2 Разрешение коллективных трудовых споров

3 Система регулирования социально-трудовых отношений

Тема 5 Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере

1 Оценка затрат на персонал

2 Оценка эффективности и производительности труда

3 Аудит в сфере труда

4 Социальный контроль в сфере труда

6.3 Содержание практических занятий

Тема 1 Теоретические основы и предмет социологии труда

1. Вопросы для обсуждения (семинар):

Тема 2 Труд и социально трудовые отношения

1. Вопросы для обсуждения (семинар).

Тема 3 Социальные основы трудовой деятельности

1. Вопросы для обсуждения (семинар):

Тема 4 Регулирование социально-трудовых отношений

1. Вопросы для обсуждения (семинар):

Тема 5 Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере

1. Вопросы для обсуждения (семинар):

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудовое мкость, часы/з.е.	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, дисциплины лекционного курса	С1.Т1 Теоретические основы и предмет социологии труда	35/1,0	Опорный конспект глав учебника
		С1.Т2 Труд и социально трудовые отношения		
		С1.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С1.Т4 Регулирование социально-трудовых отношений		
		С1.Т5 Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере		
С2	Написание рефератов для углубленного изучения лекционного курса	С2.Т1 Теоретические основы и предмет социологии труда	30/0,8	Выполнение и защита рефератов
		С2.Т2 Труд и социально трудовые отношения		
		С2.Т3 Социальные основы трудовой деятельности		
		С2.Т4 Регулирование социально-трудовых отношений		
		С2.Т5 Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере		
С3	Подготовка к практическим	С3.Т1 Теоретические основы и предмет социологии труда	33/0,9	Выполнение практических

	занятиям, семинарам, текущий и рубежный контроль	С3.Т2 Труд и социально трудовые отношения С3.Т3 Социальные основы трудовой деятельности С3.Т4 Регулирование социально-трудовых отношений С3.Т5 Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере		заданий, выступление в ходе семинарских занятий, тестирование.
С4	Выполнение домашних работ	С4.Т1 Теоретические основы и предмет социологии труда С4.Т2 Труд и социально трудовые отношения С4.Т3 Социальные основы трудовой деятельности С4.Т4 Регулирование социально-трудовых отношений С4.Т5 Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере	30/0,9	Выполнение письменных домашних заданий.
С5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (Зачет)	С5.Т1 Теоретические основы и предмет социологии труда С5.Т2 Труд и социально трудовые отношения С5.Т3 Социальные основы трудовой деятельности С5.Т4 Регулирование социально-трудовых отношений С5.Т5 Оценка эффективности и аудит в социально трудовой сфере	4/0,1	Контрольный тест Зачет
		Итого:	132/3,7	

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

Вопросы для обсуждения (доклад):

1. В чем отличие экономического и социологического подхода к изучению труда?
2. Охарактеризуйте роль социологии труда как отрасли науки, изучающей проблемы труда; по каким направлениям она решает свои задачи во взаимосвязи с другими научными дисциплинами?

3. Раскройте главное изменение в социально-экономическом содержании труда на современном этапе. Как оно отражается на развитии сферы труда?

4. В чем заключается государственная политика в сфере труда, какие ее основные направления?

5. Раскройте взаимосвязь понятий трудовой потенциал общества - трудовой потенциал организации - трудовой потенциал человека.

6. Дайте определение персонала организации и назовите его основные категории. Прокомментируйте различия в классификации персонала по категориям в России и в странах с развитой рыночной экономикой.

7. Охарактеризуйте, какие изменения произошли в кадровой политике отечественных организаций в связи с переходом к рыночной экономике?

8. Назовите основные мероприятия по реализации кадровой политики организации.

9. Раскройте сущность, направленность и типы социальных отношений в коллективе.

10. Раскройте роль профсоюзов в формировании и реализации социальной политики организации.

11. Охарактеризуйте направления научных исследований в области социологии труда.

12. Какие методы сбора информации вы знаете? Приведите их классификацию по видам.

13. Назовите задачи и раскройте содержание этапов социологического исследования в организации.

14. Какие факторы оказывают влияние на степень удовлетворенности трудом и стабилизацию кадров в организации?

15. Как можно оценить эффективность социологической работы в организации?

16. Какие статьи затрат необходимо учитывать при планировании расходов на персонал? Назовите основные факторы, влияющие на расходы.

17. Назовите критерии эффективности труда и дайте им характеристику. Какое место среди них занимает производительность труда?

18. Что представляют собой программы управления производительностью труда на уровне организации, отрасли, государства?

19. Какие показатели могут быть использованы для проведения аудиторской проверки?

20. Назовите основные источники информации о сфере труда. Какие из них следует использовать в ходе аудиторской проверки?

21. В чем заключается особенность аудита в социальной сфере по сравнению с аудитом в трудовой сфере.

Темы для контрольной работы:

1. Социально-экономические гарантии и социальная защищенность работников в рыночных условиях.

2. Содержание труда и способы его обогащения.

3. Состояние социально-производственной обстановки на предприятии как важнейшее условие удовлетворенности трудом.

4. Отношение работника к труду – основной показатель его трудовой и социальной активности.

5. Социальные факторы роста или повышения эффективности труда рабочих на предприятии.

6. Структура и содержание социальных отношений в трудовом коллективе и пути ее совершенствования.

7. Сплоченность трудового коллектива и факторы, ее определяющие.

8. Социальные и социально-психологические предпосылки эффективной коллективной деятельности.

9. Совершенствование социально-психологического климата в трудовом коллективе.

10. Адаптация работников в коллективе и факторы, влияющие на совершенствование этого процесса.

11. Удовлетворенность трудом работников в коллективе.
12. Ценностные ориентации работников в сфере трудовой деятельности.
13. Трудовая мотивация работников в современных условиях.
14. Профессиональная карьера: условия и влияние ее на отношение работников к труду.
15. Личностный потенциал работника, его формирование и развитие.
16. Социальное и профессионально-квалификационное становление молодых работников.
17. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.
18. Социально-экономическая эффективность труда работников на предприятиях с разной формой собственности.
19. Социальные гарантии и безработица в условиях рынка.
20. Рынок труда молодежи: проблемы формирования и развития.
21. Социологический анализ факторов социально-экономического развития предприятия.
22. Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность и качество труда.
23. Конфликты в трудовом коллективе: причины их возникновения и способы разрешения.
24. Мотивация трудовой деятельности: механизм внутренней регуляции трудового поведения.
25. Качество трудовой жизни: проблемы, пути улучшения.
26. Социологический анализ взаимоотношений различных социальных групп в трудовой организации.
27. Сплоченность первичного трудового коллектива: социологические и социально-психологические аспекты.
28. Конфликты и конфликтные ситуации в процессе труда: пути их предотвращения и разрешения.

29. Социальное развитие персонала на промышленном предприятии в рыночных условиях.

30. Социологический анализ профессионально-квалификационной структуры коллектива.

31. Социологический анализ состояния дисциплины труда и влияющих на нее факторов.

32. Условия жизни работников и их влияние на трудовую деятельность.

33. Занятость работников в условиях рынка: проблемы, пути решения.

34. Социально-экономические приоритеты трудового коллектива, их структура, социологический анализ.

35. Индивидуальная трудовая деятельность как предмет и объект социологического анализа.

36. Трудовое поведение: содержание, структура и функции.

37. Трудовое поведение как форма реализации профессиональных способностей личности.

38. Социальные проблемы труда женщин (ветеранов, инвалидов, молодежи).

39. Социальные отношения в трудовом коллективе и пути их совершенствования.

40. Социальный механизм согласования коллективных, групповых и индивидуальных интересов работников на предприятии.

41. Трудовой потенциал на предприятии: формирование и использование.

Темы НИРС:

1 Развитие социально-трудовых отношений на современном этапе экономического развития.

2. Инновационная деятельность в трудовом коллективе: отношение работников к инновациям.

3 Пути повышения и резервы роста производительности труда в современной экономике.

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 экзамене предоставляется право задавать студенту по программе курса дополнительные вопросы.

Критерии оценки итоговых знаний студента складываются из следующих показателей:

- деловой активности студента в процессе работы на лекциях и семинарских занятиях;
- соблюдения дисциплины студентами в течении учебного семестра;
- качества работы во время изучения дисциплины;
- качества и полноты ответов на экзамене.

Вопросы к экзамену:

1. Понятие « трудовые ресурсы» и « трудовой потенциал»
2. Уровень жизни населения: понятие, компоненты, индикаторы.
3. Формирование и использование трудовых ресурсов
4. Понятие о труде, содержание и характер труда.
5. Механизм регулирования заработной платы
6. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
7. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
8. Структура мотивов трудового поведения.
9. Социальная сущность удовлетворенности трудом.
10. Трудовая адаптация работников.
11. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
12. Трудовые конфликты.
13. Причины трудовых конфликтов.
14. Разрешение трудовых конфликтов.
15. Трудовое поведение: понятие, структура.
16. Виды трудового поведения, механизм регулирования.
17. Структура мотивов трудового поведения.
18. Социальная защита работников, социальные гарантии.
19. Социальный контроль в сфере труда.
20. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
21. Сущность и показатели трудового потенциала
22. Сущность и классификация персонала организации
- 23 Производительность труда: сущность, социально-экономическое значение, методы измерения.
24. Факторы изменения и резервы роста производительности труда.

Тестовые задания:

1. «Труд» - это:
 - а) целенаправленная и легитимная деятельность;
 - б) производство материальных и духовных благ;

- в) инстинктивная деятельность, а также деятельность не связанная с созиданием;
- г) способность удовлетворить потребности и быть востребованным.

2. Видами труда являются:

- а) свободный, принудительный;
- б) региональный, отраслевой, производственный;
- в) индивидуальный, коллективный, престижный, непрестижный;
- г) умственный, физический, тяжелый, легкий.

3. Характер труда отражает:

- а) профессиональную принадлежность труда;
- б) состав и сложность выполняемых работ;
- в) престижность;
- г) напряженность.

4. Чем являются социально-трудовые отношения в системе социального партнерства? Укажите правильный ответ.

- а) объектом;
- б) субъектом;
- в) принципом;

5. Какие две подсистемы выделяют в социальной организации? Укажите правильный ответ.

- а) коллективная и индивидуальная;
- б) формальная и неформальная;
- в) групповая межгрупповая.

6. Какое решение является предпочтительным способом для выхода из конфликта?

Укажите правильный ответ.

- а) механическое уничтожение конфликта;
- б) отвлечение от конфликта;
- в) взаимное примирение конфликтующих сторон;
- г) рассмотрение конфликтов на собраниях трудовых коллективов.

7. Определите смысл понятия «трудовая организация»:

а) ячейка общества, в которой сочетаются общественные, групповые и индивидуальные интересы;

б) организационная общность людей, объединенных конкретным видом общественно полезной деятельности;

в) объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на предприятии, организации независимо от формы собственности.

8. Дайте характеристику понятия “мотивация труда”:

- а) шаг от принудительного труда к свободному;
- б) побуждение к активной деятельности, основанное на удовлетворении важных для человека потребностей;
- в) внутренние факторы, тесно связанные с ценностями и ценностными установками.

9. Что такое уровень жизни? Укажите правильный ответ

а) Уровень жизни - это комплексная социально-экономическая категория, которая отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей, степень их удовлетворения и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;

б) Уровень жизни отражает уровень развития физических, духовных и социальных потребностей и условия в обществе для развития и удовлетворения этих потребностей;

в) Уровень жизни - это экономическая категория, которая характеризует степень удовлетворения социальных потребностей людей.

10. Что является главным показателем улучшения уровня жизни? Укажите правильный ответ.

- а) увеличение продолжительности жизни, увеличение доходов населения;
- б) увеличение доходов населения, снижение рождаемости;
- в) увеличение рождаемости, увеличение продолжительности жизни.

11. Структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда - это:

- а) предмет социологии труда;
- б) социально-трудовые отношения в сфере труда;
- с) социальные взаимодействия в сфере труда.

12. Эта категория представляет собой связи и отношения, отражающие степень развития общественной природы труда и то, как она проявляется - непосредственно или при помощи опосредующих связей. Она выражает отношение человека к своей трудовой деятельности и отражает в основном его социальную сущность:

- а) характер труда;
- б) содержание труда;
- с) предметы труда.

13. Рассматривая труд как базовый социальный процесс общественной жизни, выделяют следующие его виды:

- а) интеллектуальный;

- б) ручной;
- в) механизированный;
- г) автоматизированный.

14. Объединение работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном, кооперативном, общественном, частном предприятии, учреждении, организации:

- а) трудовой коллектив;
- б) трудовая организация;
- в) производственная организация.

15. Индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации:

- а) трудовое поведение;
- б) социальное поведение;
- в) механизм регулирования трудового поведения.

16. Категория, представляющая собой функциональные особенности конкретного вида трудовой деятельности, обусловленные предметом труда, средствами труда и формой организации производственного процесса:

- а) характер труда;
- б) содержание труда;
- в) условия труда;

17. Индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека:

- а) карьера;
- б) профессия;
- в) социальная мобильность.

18. Форма, способ и порядок соединения живого и общественного труда: а) организация труда;

- б) процесс труда;
- в) стимулирование труда.

19. Выделяют следующие факторы изменения производительности труда:

- а) материально-технические;
- б) организационно экономические;
- в) производственные;
- г) социально-психологические.

20. Производительность труда – это:

- а) уровень электровооруженности труда;
- б) уровень автоматизации производства;
- в) способность труда за единицу рабочего времени создавать определенные потребительские стоимости;
- г) качество выпускаемой продукции.

21. Основным показателем уровня производительности труда являются:

- а) прибыль;
- б) фондовооруженность труда;
- в) фондоотдачу, фондоемкость;
- г) выработку на одного работающего.

22. Резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

- а) общегосударственные;
- б) отраслевые, межотраслевые;
- в) непроизводительные;
- г) региональные.

23. Внутрипроизводственные резервы роста производительности труда классифицируются следующим образом:

- а) снижение трудоемкости;
- б) интенсивность труда;
- в) улучшение использования рабочего времени;
- г) улучшение структуры кадров.

24. Что относится к внешним факторам изменения производительности труда?

Укажите правильный ответ.

- а) уровень технической вооруженности предприятия;
- б) социально-экономические условия в обществе и регионе;
- в) энерговооруженность.

25. Показатели производительности труда на предприятии это:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) норма прибыли;
- г) фондовооруженность.

26. Выделяют следующие основные способы измерения производительности труда:

- а) стоимостной;
- б) трудовой;

- в) натуральный;
- г) комбинированный
- д) пофакторный

27. Факторы роста производительности труд это:

- а) материально-технические;
- б) организационно-экономические;
- в) социально-психологические;
- г) административные;
- д) природно-климатические.

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	Теоретические основы и предмет социологии труда	Метод Case-study, семинар -диспут	0,5
T2	Труд и социально-трудовые отношения	Поисковый метод, метод проектов, семинар-диспут	0,5
T3	Социальные основы трудовой деятельности	Семинар-диспут, Case-study, метод проектов	0,5
T4	Регулирование социально-трудовых отношений	Проблемная лекция, семинар-диспут, Case-study	0,5
T5	Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере	Семинар-диспут, Case-study, метод поиск	0,5
Итого:			2,5
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий %			20%

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Тощенко Ж.Т. Социология труда [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. — Электрон.

текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 423 с. — 978-5-238-01435-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52645.html>

2. Шапиро, С.А. Основы экономики и социологии труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 271 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> (дата обращения: 23.07.2020). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9324-7. – DOI 10.23681/469688. – Текст : электронный.

9.2 Дополнительная литература:

1.Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.: ЮНИТИ, 2008. – 344 с.

2.Ахиллов Г.А. Социальные аспекты экономической реформы в России. – М.: ТЕИС, 2007. – 218 с.

3.Волгин Н.А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. – М.: Экономика, 2006. – 345 с.

4.Левашов В.И. Социальная политика доходов и заработной платы. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2007. – 218 с.

5.Территориальные проблемы социальной политики. – М.: Гос.ун-т – Высшая школа экономики, 2007. – 225 с.

6.Экономика труда и социально-трудовые отношения. / Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 764 с.

10. Материально - техническое обеспечение дисциплины:

1. Применение мультимедийной технологии.