



Программу составил(и):

*дэн, профессор, Макаренко С.Н.*

Рецензент(ы):

*директор ООО «ГорРемСтрой Управление», г. Краснодар, Феодоров М.Г.; кандидат экономических наук, заведующая кафедрой экономики и управления, доцент Краснодарского филиала ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Балашова И.В.*

Рабочая программа дисциплины

**Экономика и социология труда**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 13.04.2020 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Протокол от 05.12.2023 г. № 5

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол № 8 от 13.04.2020.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

|   |   |
|---|---|
| 1.1   | формирование у обучающихся системных представлений о будущей профессии, а также о теоретических основах, методологии, методах и практики исследования управленческих процессов и закономерностей. |
| <p>Задачи: – сформировать у обучающихся реальное представление о профессии менеджера по персоналу, ее месте и роли в современном обществе;</p> <p>– формирование у обучающихся первичных навыков самостоятельного изучения и умений выявления актуальных проблем в области профессиональной подготовки;</p> <p>– приобретение опыта работы с литературными источниками, их систематизацией;</p> <p>– формирование умений выбора тем научного исследования;</p> <p>– ознакомить обучающихся с основными направлениями будущей профессиональной деятельности – в органах государственной власти и управления, в частных компаниях и корпоративных структурах;</p> <p>– подготовить обучающихся к более успешному освоению основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом.</p> |   |

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

|                   |   |
|-------------------|---|
| Цикл (раздел) ОП: | Б1.Б  |
| <b>2.1</b>        | <b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>  |
| 2.1.1             | Экономическая теория  |
| 2.1.2             | Экономика организации   |
| 2.1.3             | Основы теории управления  |
| 2.1.4             | Управление персоналом организации   |
| <b>2.2</b>        | <b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b> |
| 2.2.1             | Основы кадровой политики и кадрового планирования   |
| 2.2.2             | Основы организации труда  |
| 2.2.3             | Маркетинг персонала   |
| 2.2.4             | Конфликтология  |
| 2.2.5             | Тренинг "Эффективное командообразование и развитие лидерства"   |
| 2.2.6             | Антикризисное управление персоналом   |
| 2.2.7             | Управление социальным развитием персонала   |

### 3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

|  |   |
|--|---|
| <b>ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности</b> |   |
| :  |   |
| <b>Знать</b>   |   |
| Уровень 1  | основы экономических знаний   |
| Уровень 2  | основы экономических знаний в различных сферах деятельности   |
| Уровень 3  | способы использования экономических знаний в различных сферах деятельности  |
| <b>Уметь</b>   |   |
| Уровень 1  | собирать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учётом целей, задач, планов и структуры организации                                   |
| Уровень 2  | собирать и анализировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учётом целей, задач, планов и структуры организации                   |
| Уровень 3  | собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учётом целей, задач, планов и структуры организации  |
| <b>Владеть</b>   |   |
| Уровень 1  | методами сбора информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учётом целей, задач, планов и структуры организации                             |
| Уровень 2  | методами сбора и анализа информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учётом целей, задач, планов и структуры организации                   |
| Уровень 3  | методами сбора, анализа и структурирования информации об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учётом целей, задач, планов и структуры организации |

**ОПК-3: знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)**

:



|  |  |
|--|--|
| <b>ПК-5: знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</b> |  |
| :  |  |
| <b>Знать</b>   |  |
| Уровень 1  | основы научной организации и нормирования труда  |
| Уровень 2  | методы проведения анализа работ и анализа рабочих мест, способы оптимизации норм обслуживания и численности                            |
| Уровень 3  | процессы групповой динамики и принципы формирования команды  |
| <b>Уметь</b>   |  |
| Уровень 1  | применять на практике методы научной организации и нормирования труда  |
| Уровень 2  | применять на практике методы проведения анализа работ и анализа рабочих мест, способы оптимизации норм обслуживания и численности      |
| Уровень 3  | применять на практике знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды   |
| <b>Владеть</b>   |  |
| Уровень 1  | навыками научной организации и нормирования труда  |
| Уровень 2  | методами проведения анализа работ и анализа рабочих мест, способы оптимизации норм обслуживания и численности                          |
| Уровень 3  | способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды |

|  |  |
|--|--|
| <b>ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</b> |  |
| :  |  |
| <b>Знать</b>   |  |
| Уровень 1  | экономические показатели деятельности организации и показатели по труду  |
| Уровень 2  | методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)  |
| Уровень 3  | методы разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)   |
| <b>Уметь</b>   |  |
| Уровень 1  | рассчитывать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду   |
| Уровень 2  | применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)                                      |
| Уровень 3  | разрабатывать и экономически обосновывать мероприятия по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)        |
| <b>Владеть</b>   |  |
| Уровень 1  | методами анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)  |
| Уровень 2  | навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда)  |
| Уровень 3  | навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда) |

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/  | Семестр / Курс | Часов | Компетенции                | Литература и эл. ресурсы                                  | Практ . подг. |
|-------------|--|----------------|-------|----------------------------|---|---------------|
|             | <b>Раздел 1. Модуль 1. Социально-экономические основы организации труда.</b>                                     |                |       |                            |   |               |
| 1.1         | Предмет экономики и социологии труда. Труд как основа жизнедеятельности человека. /Лек/                          | 3              | 1     | ОК-3 ОКП-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |               |
| 1.2         | Социальная организация. Трудовой коллектив (организация). Социальное регулирование в трудовых коллективах. /Лек/ | 3              | 1     | ОК-3 ОКП-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |               |

|   |   |   |     |                            |   |
|---|---|---|-----|----------------------------|---|
| 1.3   | Предмет экономики и социологии труда. Труд как основа жизнедеятельности человека. /Пр/                          | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 1.4   | Трудовые ресурсы. Социально-трудовые отношения. /Пр/  | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 1.5   | Рынок труда. Проблемы занятости и безработицы. /Пр/   | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 1.6   | Социальная организация. Трудовой коллектив (организация). Социальное регулирование в трудовых коллективах. /Пр/ | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 1.7   | Предмет экономики и социологии труда. Труд как основа жизнедеятельности человека. /Ср/                          | 3 | 12  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 1.8   | Трудовые ресурсы. Социально-трудовые отношения. /Ср/  | 3 | 11  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 1.9   | Рынок труда. Проблемы занятости и безработицы. /Ср/   | 3 | 11  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 1.10  | Социальная организация. Трудовой коллектив (организация). Социальное регулирование в трудовых коллективах. /Ср/ | 3 | 11  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| <b>Раздел 2. Модуль 2. Организация труда и уровень жизни населения.</b> |   |   |     |                            |   |
| 2.1   | Производительность труда. Организация оплаты труда. /Лек/   | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.2   | Уровень жизни населения. Социальная защита в сфере труда. /Лек/   | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.3   | Организация труда персонала и условия труда. /Пр/   | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.4   | Производительность труда. Организация оплаты труда. /Пр/  | 3 | 1   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.5   | Трудовое поведение и отношение к труду работников. Трудовая адаптация. /Пр/                                     | 3 | 2   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.6   | Уровень жизни населения. Социальная защита в сфере труда. /Пр/  | 3 | 2   | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.7   | Организация труда персонала и условия труда. /Ср/   | 3 | 11  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.8   | Производительность труда. Организация оплаты труда. /Ср/  | 3 | 11  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.9   | Трудовое поведение и отношение к труду работников. Трудовая адаптация. /Ср/                                     | 3 | 11  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| 2.10  | Уровень жизни населения. Социальная защита в сфере труда. /Ср/  | 3 | 12  | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 |
| <b>Раздел 3. Промежуточная аттестация</b>                               |   |   |     |                            |   |
| 3.1   | Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий) /КАЭ/  | 3 | 0,2 | ОК-3 ОПК-3 ПК-1 ПК-5 ПК-14 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3<br>Э1 Э2 Э3 Э4          |

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Предмет и объект экономики и социологии труда. Взаимосвязь с другими науками.
2. Какие задачи решает дисциплина «Экономика и социология труда». Методология комплексного исследования экономических и социальных проблем труда.
3. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд». Что выражает характер и содержание труда.
4. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория. Формирование трудовых ресурсов.
5. Что понимается под условиями труда, и как они формируются.
6. Трудовой потенциал: сущность, показатели, структура.
7. Труд как фактор производства. Роль труда в развитии человека и общества.
8. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
9. Общая характеристика социально-трудовых отношений.
10. Факторы формирования социально-трудовых отношений.
11. Какие показатели и критерии используются для оценки социально-трудовых отношений.
12. Формирование и регулирование социально-трудовых отношений в условиях переходной экономики.
13. Социально-экономическая сущность занятости. Новая концепция занятости.
14. Занятость как элемент социально-экономической политики.
15. Социально-демографические группы в сфере занятости.
16. Трудовая миграция населения.
17. Рынок труда и его элементы.
18. Механизм действия рынка труда.
19. Сегментация и гибкость рынка труда.
20. Национальные рынки труда: соотношение внутреннего и внешнего рынка.
21. Предложение и спрос на рынке труда.
22. Безработица как феномен рыночной экономики. Типы и формы безработицы.
23. Выбор стратегии регулирования рынка труда. Основные методы регулирования рынка труда.
24. Пассивная и активная политика на рынке труда.
25. Регулирование рынка труда. Службы занятости.
26. Что следует понимать под социальной группой и социальной организацией. По каким признакам классифицируются социальные группы.
27. Структура социальной организации. Социальная структура трудовой организации.
28. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах.
29. Что такое социологическое исследование. Предмет, объект, задачи, цель социологического исследования.
30. Программа социологического исследования. Процедурный и методологический раздел.
31. Методы социологического исследования.
32. Организация труда на предприятии: содержание и основные факторы.
33. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация рабочих мест.
34. Условия труда и факторы их формирования. Охрана и безопасность труда на предприятии.
35. Рабочее время, режимы труда и отдыха на предприятии.
36. Организация труда как социотехническая система, дисциплина труда как элемент его организации.
37. Формирование труда: система норм и нормативы труда.
38. Классификация затрат рабочего времени.
39. Методы нормирования труда и их развитие.
40. Пересмотр норм на предприятии и оценка их качества.
41. Производительность труда и ее значение в деятельности предприятия.
42. Показатели и методы производительности труда.
43. Факторы и резервы роста производительности труда.
44. Сущность и формирование заработной платы. Функции, принципы организации заработной платы.
45. Тарифная система оплаты труда: сущность и элементы.
46. Разработка собственных заводских тарифных сеток.
47. Поощрительные системы оплаты труда: основные виды, премии за основные результаты работы.
48. Применение сдельных и повременных систем заработной платы.
49. Понятие и показатели уровня жизни населения.
50. Доходы населения: источники их формирования. Виды и распределение доходов.
51. Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала.

### 5.2. Темы письменных работ

Примерные темы рефератов:

1. Прогноз потенциальных трудовых ресурсов: структура, состав.
2. Источники воспроизводства трудовых ресурсов.
3. Современное состояние рынка труда в России и перспективы его развития.
4. Система подготовки кадров.
5. Социально-экономическая сущность занятости, ее формы и виды.
6. Государственная и частные службы занятости населения: основные задачи, функции, проблемы и перспективы развития.
7. Статус безработного и особенности его определения в различных странах.
8. Государственная политика в области занятости населения в России.
9. Государственная политика в области занятости населения в зарубежных странах.

10. Социальная защита безработных граждан в зарубежных странах.
11. Трудовая миграция: сущность, причины, особенности развития в современных условиях.
12. Развитие региональных рынков труда: характерные черты, динамика основных показателей.
13. Рынок труда Москвы и Московской области: особенности формирования, показатели и перспективы развития.
14. Структурное несоответствие между спросом и предложением труда как один из ключевых конфликтов интересов на отечественном рынке труда.
15. Подготовка к устройству на работу: основы самопрезентации и составления резюме.
16. Отборочные испытания при устройстве на работу: тестирование и собеседование.
17. Основные модели и стратегии карьеры. Типы и стадии карьеры. Критерии и факторы карьерного успеха.
18. Мотивационная программа организаций.
19. Анализ электронного рынка труда в России: SWOT анализ.
20. Глобальные проблемы рынка труда: анализ причин и проектов международного сотрудничества.
21. Спрос на труд и факторы, его формирующие. Предложение труда и определяющие его факторы.
22. Сегментация рынка труда и характеристика его основных сегментов.
23. Регулирование заработной платы в современной экономике.
24. Нормирование как метод его количественной оценки.
25. Методы планирования производительности труда

### 5.3. Фонд оценочных средств

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования обучающихся, по результатам выполнения самостоятельных работ. Формами диагностического контроля лекционной части данной дисциплины являются устные опросы и собеседования. Текущий контроль призван, с одной стороны, определить уровень продвижения обучающихся в освоении дисциплины и диагностировать затруднения в освоении материала, а с другой – показать эффективность выбранных средств и методов обучения. Формы контроля могут варьироваться в зависимости от содержания раздела дисциплины: контролем освоения содержания раздела могут являться коллоквиум, выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий, мониторинг результатов практических занятий, контрольный опрос (устный или письменный), презентация результатов проектной деятельности. Формы такого контроля выполняют одновременно и обучающую функцию.

Промежуточная аттестация направлена на определение уровня сформированности компетенций по дисциплине в целом. Для комплексного планирования и осуществления всех форм учебной работы и контроля используется балльно-рейтинговая система (БРС). Все элементы учебного процесса (от посещения лекции до выполнения письменных заданий) соотносятся с определенным количеством баллов. Работы оцениваются в баллах, сумма которых определяет рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и творческие их возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем, умение сформулировать и решить научную проблему. Форма текущего контроля знаний – работа обучающегося на практических занятиях. Форма промежуточных аттестаций – итоговый тест по темам текущего раздела. Итоговая форма контроля знаний по дисциплине – экзамен.

По дисциплине «Экономика и социология труда» предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, курсовой работы, зачета, итоговый контроль в виде экзамена. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля по дисциплине (промежуточный контроль) строго соответствует «Положению о проведении контроля успеваемости студентов в НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ». В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль засчитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения экзамена в устной, письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на кафедре. Выставляется дифференцированная оценка.

Примерные варианты тестов для проверки текущего уровня знаний студентов.

Тест (вариант 1)

1. Объект социологии труда -это:

- а) труд как социально-экономический процесс;
- б) трудовые организации;
- в) сфера трудовых отношений;
- г) человек в сфере труда.

2. Под предметом социологии труда понимается:

- а) закономерности развития труда как социального процесса;
- б) проблемы формирования и развития трудовых организаций;
- в) структура и механизм трудовых отношений;
- г) человек в сфере труда.

3. Основные методы. В социологии труда:

- а) используются все имеющиеся социологические методы, нет отраслевой специфики; б) более активно используются статистические методы;
- в) чаще используются методы включенного наблюдения;
- г) активно используются методы научного эксперимента;
- д) основные методы - методы социологического опроса.

4. К основным задачам социологии труда относятся:

- а) оценка изменений в сфере труда;

- б) исследование закономерностей развития труда в рыночной экономике;  
в) характеристика трудовых отношений;  
г) анализ развития трудовых организаций;  
д) характеристика положения, интересов и поведения человека в сфере труда;  
е) исследование социально-трудовых процессов и разработка рекомендаций по их регулированию.
5. Назвать основоположников отечественной социологии труда.
6. Назвать основоположников зарубежной индустриальной социологии и социологии организаций –
7. В основу формирования социологии труда легли теории, концепции:  
а) теория стоимости К. Маркса;  
б) теория классовой борьбы К. Маркса;  
в) теория трудовой мотивации А. Маслоу;  
г) концепции Ф. Тейлора и Г. Форда;  
д) социологической стратификации М. Вебера.
8. В современной социологии труда значительно трансформировались понятия:  
а) трудовой коллектив;  
б) трудовое поведение;  
в) трудовая мотивация;  
г) субъект труда;  
д) труд.
9. В 1920-1930-х годах Центральны и институт труда занимался:  
а) созданием нового типа работников, анализом и отработкой механизмов внедрения новых форм организации труда и управления им;  
б) разработкой психо-технических методов решения практических задач организации трудового процесса (профотбор, профконсультация, рационализация и НОТ и т.д.);  
в) изучением трудовых конфликтов;  
г) исследованием факторов трудового поведения работников на макроуровне.
10. Изобразить схему взаимодействия социологии труда с другими общественными науками... -
11. В чем заключаются современные особенности трудового процесса на предприятиях:  
а) японских;  
б) американских;  
в) европейских (финских, германских и т.п.);  
г) китайских.
12. Какие из утверждений неверны? Методы регулирования заработной платы:  
а) государственное регулирование;  
б) рыночное саморегулирование;  
в) социальное партнерство.
- Тест (вариант 2)
1. К современным концепциям роли человека в трудовом процессе относятся концепции  
а) использования трудовых ресурсов;  
б) управления персоналом;  
в) управления человеческими ресурсами;  
г) управления человеком.
2. Дополните список субъектов труда:  
а) наемные работники;  
б) лица, работающие на индивидуальной основе;  
в) неоплачиваемые работники семейных предприятий  
г) трудовая организация, его персонал.
3. Глобальные тенденции в сфере труда проявляются в том, что:  
а) увеличивается объем затрат в домашнем хозяйстве;  
б) возрастает значение труда в непроизводственной сфере;  
в) уменьшается доля квалифицированного труда;  
г) сокращается доля затрат ручного, неквалифицированного труда;  
д) сочетание процессов гуманизации и дегуманизации труда;  
е) широкое использование гибких форм труда и занятости.
4. Стратегия качественной организационной гибкости заключается в:

- а) привлечении временных рабочих;
- б) повышении уровня подготовки и квалификации основного персонала;
- в) коренном изменении структуры занятости по секторам, сферам, отраслям.

5. К современным тенденциям (90-е гг.) в сфере труда и занятости в России относятся:

- а) трансформация структуры занятости;
- б) сокращение скрытой занятости;
- в) отсутствие существенной разницы между регистрируемой и реальной безработицей;
- г) рост хронической безработицы;
- д) улучшение условий труда;
- е) распространение принципов «мягкого менеджмента».

6. Сущность заработной платы:

- а) вновь созданная стоимость товара;
- б) цена рабочей силы;
- в) стоимость прибавочного продукта;
- г) стоимость предметов потребления и услуг для воспроизводства рабочей силы;
- д) накладные расходы.

7. Описать суть:

- а) противоречивых интересов государства и наемных работников;
- б) непротиворечивых интересов наемных работников и работодателей;
- в) противоречивых интересов государства и работодателей.

8. Тарифная ставка:

- а) основа расчета при сдельной оплате труда;
- б) составной элемент тарифной системы для служащих;
- в) основа расчета основной заработной платы.

9. Какие из утверждений верны?

- а) в себестоимость продукции входит вознаграждение за конечный результат;
- б) дополнительная заработная плата выплачивается из ФМП;
- в) начисление основной заработной платы не зависит от системы оплаты труда;
- г) доплата за ненормируемый рабочий день осуществляется из прибыли;
- д) материальная помощь включена в себестоимость товара.

10. К современным тенденциям (90-е гг.) в сфере оплаты труда в России относятся:

- а) значительное снижение реальной заработной платы главным образом из-за понижения производительности труда;
- б) повышение доли заработной платы в структуре доходов населения;
- в) снижение доли заработной платы в структуре затрат на производство продукции, услуг;
- г) увеличивается отраслевая дифференциация оплаты труда;
- д) выросли межрегиональные и сократились внутрирегиональные различия в заработной плате;
- е) различия в оплате труда руководителей и рядовых работников на российских предприятиях растут и уже почти достигают значения аналогичных показателей на японских предприятиях;
- ж) в годы реформ для рядовых работников повысилась возможность повлиять на административную политику предприятия при распределении заработной платы.

11. Государственный механизм регулирования заработной платы до реформ включал:

- а) межотраслевой баланс;
- б) согласованное планирование темпов роста производительности труда и заработной платы;
- в) государственные гарантии занятости;
- г) государственные гарантии социального обеспечения населения;
- д) жесткую систему контроля за фондом оплаты труда и средней заработной платой;
- е) высокие ставки прямых налогов на заработную плату и доходы населения;
- ж) типовые тарифные ставки и должностные оклады работников народного хозяйства.

12. Косвенное регулирование заработной платы включает:

- а) выпуск государственных рекомендаций о применении прогрессивных систем оплаты труда, об уровне заработной платы в отраслях экономики;
- б) ставку прямых отчислений от заработной платы в пенсионный, социальной, защиты, медицинский фонды и фонд занятости;
- в) размеры минимальной заработной платы;
- г) тарификационные разряды для работников бюджетной сферы;
- д) рекомендации по унификации профессий рабочих, нормативов времени.

Время выполнения – 30 минут.

25 и меньше верных ответов (0 – 70%) – «неудовлетворительно».

26 – 29 верных ответов (71 – 80%) – «удовлетворительно».  
 30 – 35 верных ответов (81 – 90%) – «хорошо».  
 34 – 37 верных ответов (91 – 100%) – «отлично».

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Перечень видов и форм контроля дисциплины:  
 - выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий;  
 - контрольный опрос (устный);  
 - выполнение тестового задания;  
 - письменная фиксация информации в виде записей, конспектирования, делового письма, а также в виде докладов, рефератов, тезисов и т.п.

### 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 6.1. Рекомендуемая литература

##### 6.1.1. Основная литература

|      | Авторы, составители                                  | Заглавие   | Издательство, год   |
|------|--|--|---|
| Л1.1 | Ильдеменов С.В.,<br>Ильдеменов А.С.,<br>Лобов С.В.   | Операционный менеджмент: Учебник                                       | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=422182">https://znanium.com/catalog/document?id=422182</a> |
| Л1.2 | Кибанов А.Я.,<br>Митрофанова Е.А.,<br>Эсаулова И. А. | Экономика управления персоналом: Учебник                               | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=422608">https://znanium.com/catalog/document?id=422608</a> |
| Л1.3 | Асалиев А.М.,<br>Вукович Г.Г.,<br>Строительева Т. Г. | Экономика и управление человеческими ресурсами: Учебное пособие        | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=429809">https://znanium.com/catalog/document?id=429809</a> |
| Л1.4 | Лифшиц А.С.  | Управление человеческими ресурсами: теория и практика: Учебное пособие | Москва: Издательский Центр РИО, 2024, URL: <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=438565">https://znanium.com/catalog/document?id=438565</a>                  |

##### 6.1.2. Дополнительная литература

|      | Авторы, составители              | Заглавие                 | Издательство, год   |
|------|----------------------------------|--------------------------|---|
| Л2.1 | Асалиев А.М., Бычин В. Б.        | Экономика труда: Учебник | Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=345005">http://znanium.com/catalog/document?id=345005</a> |
| Л2.2 | Генкин Б. М.                     | Экономика труда: Учебник | Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2019, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=354543">http://znanium.com/catalog/document?id=354543</a>    |
| Л2.3 | Щипанова Д.Г.,<br>Мелкумова М.В. | Экономика труда: Учебник | Москва: Издательский Центр РИО, 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=369650">http://znanium.com/catalog/document?id=369650</a>                  |

#### 6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы

|    |  |
|----|--|
| Э1 | Фундаментальная библиотека ИНИОН РАН. - Режим доступа: <a href="http://www.inion.ru">http://www.inion.ru</a>                     |
| Э2 | Библиографическая поисковая система «Букинист». - Режим доступа: <a href="http://bukinist.agava.ru">http://bukinist.agava.ru</a> |
| Э3 | Научная электронная библиотека. - Режим доступа: <a href="http://www.elibrary.ru">http://www.elibrary.ru</a>                     |
| Э4 | Электронная библиотечная система Znanium. - Режим доступа: <a href="http://new.znanium.com/">http://new.znanium.com/</a>         |
| Э5 | Электронная библиотечная система Ibooks. - Режим доступа: <a href="http://www.ibooks.ru">http://www.ibooks.ru</a>                |
| Э6 | Электронная библиотечная система BOOK.ru. - Режим доступа: <a href="http://www.book.ru">http://www.book.ru</a>                   |
| Э7 | Электронные ресурсы Академии ИМСИТ. - Режим доступа: <a href="http://eios.imsit.ru">http://eios.imsit.ru</a>                     |

#### 6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

|         |  |
|---------|--|
| 6.3.1.1 | Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021  |
| 6.3.1.2 | 7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL  |
| 6.3.1.3 | Яндекс Браузер Браузер Яндекс Браузер Лицензионное соглашение на использование программ Яндекс Браузер <a href="https://yandex.ru/legal/browser_agreement/">https://yandex.ru/legal/browser_agreement/</a> |
| 6.3.1.4 | Mozilla Firefox Браузер Mozilla Firefox Программное обеспечение по лицензии GNU GPL  |
| 6.3.1.5 | LibreOffice Офисный пакет LibreOffice Программное обеспечение по лицензии GNU GPL  |

|   |   |
|---|---|
| 6.3.1.6   | Notepad++. Текстовый редактор Notepad++. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL  |
| 6.3.1.7   | 1С:Предприятие 8. Комплект 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ) |
| 6.3.1.8   | Adobe Photoshop CS3 Графический редактор Adobe Photoshop Creative Suite 3 Adobe Software License Certificate ID CE0707281 от 12.07.2007                                       |
| 6.3.1.9   | Kaspersky Endpoint Security Антивирусное ПО Kaspersky Endpoint Security для бизнеса Стандартный (350шт). Договор № ПР-00037842 от 4 декабря 2023 г. (ООО Прима АйТи)          |
| 6.3.1.1   | MS Access 2016 СУБД Microsoft Access 2016 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021  |
| 6.3.1.1<br>1  | MS Project Pro 2016 Microsoft Project профессиональный 2016 Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021  |
| <b>6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем</b> |   |
| 6.3.2.1   | Кодекс – Профессиональные справочные системы <a href="https://kodeks.ru">https://kodeks.ru</a>  |
| 6.3.2.2   | РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии <a href="https://www.gost.ru/portal/gost/">https://www.gost.ru/portal/gost/</a>                  |
| 6.3.2.3   | ИСО Международная организация по стандартизации <a href="https://www.iso.org/ru/home.html">https://www.iso.org/ru/home.html</a>   |
| 6.3.2.4   | ABOUT THE UNIFIED MODELING LANGUAGE SPECIFICATION <a href="https://www.omg.org/spec/UML">https://www.omg.org/spec/UML</a>   |
| 6.3.2.5   | ARIS BPM Community <a href="https://www.ariscommunity.com">https://www.ariscommunity.com</a>  |
| 6.3.2.6   | Global CIO Официальный портал ИТ-директоров <a href="http://www.globalcio.ru">http://www.globalcio.ru</a>   |
| 6.3.2.7   | Консультант Плюс <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>  |

### 7. МТО (оборудование и технические средства обучения)

| Ауд | Наименование   | ПО                                     | Оснащение  |
|-----|--|--|--|
| 408 | Помещение для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсовых работ (курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. | 7-Zip<br>Яндекс Браузер<br>LibreOffice | 30 посадочных мест, преподавательское место, доска, мультимедийный проектор (переносной), переносной ноутбук |

### 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В соответствии с требованиями с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО 3++) по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (тренингов, деловых игр, разбор конкретных ситуаций и т.д.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

Используемые образовательные технологии направлены на реализацию компетентностного и личностно-деятельностного подходов, позволяющих воспитывать и развивать поликультурную языковую личность, способную осуществлять продуктивное разностороннее взаимодействие с носителями других культур, обладающую высоким творческим потенциалом, готовностью к саморазвитию, самообразованию, к плодотворному осуществлению своих профессиональных обязанностей.

В процессе освоения дисциплины «Экономика и социология труда» используются следующие образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы:

1. Стандартные методы обучения:

- проблемная лекция;
- информационная лекция;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные и/или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение указанных выше письменных или устных заданий, работа с литературой и др.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- обсуждение подготовленных студентами научно-исследовательских работ (проектов);
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

## **9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Экономика и социология труда» в соответствии с программой и рекомендованной литературой.

Самостоятельная работа выполняется в виде подготовки домашнего задания или сообщения по отдельным вопросам, написание и защита научно-исследовательского проекта.

Контроль качества выполнения самостоятельной (домашней) работы может осуществляться с помощью устного опроса на лекциях или практических занятиях, обсуждения подготовленных научно-исследовательских проектов, проведения тестирования.

Устные формы контроля помогут оценить владение студентами жанрами научной речи (дискуссия, диспут, сообщение, доклад и др.), в которых раскрывается умение студентов передать нужную информацию, грамотно использовать языковые средства, а также ораторские приемы для контакта с аудиторией.

Письменные работы позволяют оценить владение источниками, научным стилем изложения, для которого характерны: логичность, точность терминологии, обобщенность и отвлеченность, насыщенность фактической информацией.

Цели и задачи самостоятельной (внеаудиторной) работы обучающихся:

- самостоятельность овладения новым учебным материалом;
- формирование умений и навыков самостоятельного умственного труда;
- овладение различными формами взаимоконтроля и самоконтроля;
- развитие самостоятельности мышления;
- формирование общих трудовых и профессиональных умений;
- формирование убежденности, волевых качеств, способности к самоорганизации, творчеству.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Перечень практических заданий для самостоятельной работы

1. Изучение нормативно-правовых актов профессиональной направленности.
2. Письменная фиксация информации в виде записей, конспектирования, делового письма, а также в виде докладов, рефератов, тезисов и т.п.
3. Решение кейсов.