

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики, менеджмента и
информационных технологий

_____/ С.А. Баркалов /

31 августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Социология труда»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль Управление персоналом организации

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года 11 месяцев

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2020 г.

Автор(ы) программы

подпись

Л.Н. Комышева

Заведующий кафедрой
управления

подпись

С.А. Баркалов

Руководитель ОПОП

подпись

Н.Ю. Калинина

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель дисциплины - формирование у студентов представлений о социальных аспектах трудовой деятельности. В ходе лекционных и семинарских занятий студенты знакомятся с основными концептуальными подходами, сложившимися в западной индустриальной социологии и социологии труда.

1.2. Задачи освоения дисциплины

связаны с формированием представлений о предмете и методах социологии труда, умении использовать полученные знания для анализа протекающих социальных процессов в сфере труда на примере деятельности трудовых организаций и коллективов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Социология труда» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Социология труда» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-4 - знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

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

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-4	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
	Уметь применять на практике принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
	Владеть принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
ПК-5	Знать основы научной организации и нормирования труда
	Уметь применять на практике процессы групповой

	динамики и принципы формирования команды
	Владеть 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

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Социология труда» составляет 8 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		3	4
Аудиторные занятия (всего)	136	64	72
В том числе:			
Лекции	68	32	36
Практические занятия (ПЗ)	68	32	36
Самостоятельная работа	152	80	72
Курсовая работа	+		+
Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой	+	+	+
Общая трудоемкость:			
академические часы	288	144	144
зач.ед.	8	4	4

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	6
Аудиторные занятия (всего)	24	12	12
В том числе:			
Лекции	12	6	6
Практические занятия (ПЗ)	12	6	6
Самостоятельная работа	256	128	128
Курсовая работа	+		+
Часы на контроль	8	4	4
Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой	+	+	+
Общая трудоемкость:			
академические часы	288	144	144
зач.ед.	8	4	4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение

трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	История возникновения и становления социологии труда	• Предмет социологии труда и основные задачи социологии труда. • Социология труда как элемент общей системы знаний и представлений о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд. • Разграничение категорий «труд», «работа», «деятельность». • Генезис идей о труде и его роли в жизни общества. • Предпосылки возникновения социологии труда. • Основные этапы становления отечественной социологии труда. • Современное состояние социологии труда. • Перспективы развития социологии труда в XXI веке.	6	6	16	28
2	Теоретические предпосылки социологического подхода к анализу социально-трудовых процессов	• Система теоретических представлений о труде: сущность труда, формы проявления труда, функции труда. • Труд как социально-экономическая категория. • Труд как вид деятельности. • Виды деятельности человека. • Категории труда: содержание, характер, формы трудовой деятельности и их характеристика. • Структура труда, характеризующая биологическую, организационно-технологическую и организационно-социальную стороны труда. • Функции труда в развитии человека и общества. • Основа социально-трудовых отношений. • Показатели, критерии оценки и факторы регулирования социально-трудовых отношений. • Организация труда. • Понятие и основные направления организации труда. • Трудовая адаптация работников.	10	10	24	44

		• Понятие и виды трудовой адаптации. • Рационализация труда в системе научной организации труда. • Трудовая мотивация как социологический феномен и социальная проблема. • Управленческие и социологические • Концепции трудовой мотивации.				
3	Занятость населения и рынок труда: социологический анализ	• Концепции занятости. • Основные функции занятости. • Социально-демографические группы в сфере занятости. • Региональные аспекты занятости. • Рынок труда: понятие, структура и модели. • Механизм действия рынка труда. • Предложение и спрос на рынке труда. • Обеспечение оптимальной мобильности • Рабочей силы на рынке труда. • Национальные рынки труда. • Международный рынок труда. • Понятие безработицы. • Формы безработицы и ее последствия. • Социальные функции рынка труда. • Социально-сбалансированное рыночное хозяйство. • Сегментация и гибкость рынка труда. • Основные направления повышения гибкости рынка труда (реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, совершенствование процедур определения и изменения заработной платы). • Процессы трансформации труда и занятости в современном мире. • Информация, наука, техника – новая парадигма труда. • Изменение содержания труда в индустриальной сфере. • Альтернативные виды труда и нестандартная занятость. • Причины распространения нестандартных форм занятости.	16	16	40	72

		• Защищенность занятости в условиях повышения гибкости рынка труда. • Сегрегация в занятости. • Формы сегрегации (этническая, гендерная, возрастная). • Отраслевая сегрегация на российском рынке труда. • Профессиональная сегрегация и ее причины.				
4	Организация труда работников	• Организация и разделение труда. • Четыре области развития научной организации труда: нормирование, исследование соотношения времени и задачи, систематический отбор и обучение работников, материальное стимулирование труда. • Организация индивидуальных и коллективных трудовых процессов. • Понятие рабочего места и рабочей зоны. • Оснащение рабочего места, виды оборудования. • Определение уровня организации труда. • Анализ и экономическое обоснование улучшения организации труда	6	6	10	22
5	Оценка условий труда работников	• Условия труда, факторы, влияющие на условия труда. • Оценка показателей условий труда. • Анализ и планирование мероприятий по совершенствованию условий труда, оценка их эффективности	4	4	6	14
6	Нормирование труда	• Понятие и виды нормирования труда. • Значение нормирования труда. • Измерение затрат труда. • Хронометраж и фотография рабочего времени. • Индивидуальная и групповая ФРВ. • Самофотография. • Расчет норм труда и оценка их качества. • Определение трудовых нормативов. • Оптимизация и учет выполнения норм труда.	6	6	10	22

		• Анализ нормирования труда.				
7	Производительность труда	• Производительность труда как показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. • Интенсивность труда. • Трудоемкость продукции и ее виды. • Методы измерения производительности труда, их преимущества и недостатки. • Факторы изменения производительности труда. • Резервы роста производительности труда. • Методика выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда. • Планирование и анализ производительности труда.	8	8	18	34
8	Формирование и планирование численности работников	• Планирование численности и состава работников. • Укрупненное и детальное планирование. • Показатели численности работников. • Анализ численности и состава работников	4	4	8	16
9	Формирование и планирование фонда заработной платы	• Понятие и элементы заработной платы. • Факторы, влияющие на формирование заработной платы. • Основные функции и принципы оплаты труда. • Методы регулирования заработной платы. • Мотивационный механизм регулирования трудового поведения. • Особенности оплаты труда служащих. • Расчет доплат к заработной плате. • Экономическая эффективность системы премирования. • Планирование средств на оплату труда. • Анализ расходования фонда заработной платы.	8	8	20	36
Итого			68	68	152	288

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
-------	-------------------	--------------------	------	-----------	-----	------------

1	История возникновения и становления социологии труда	• Предмет социологии труда и основные задачи социологии труда. • Социология труда как элемент общей системы знаний и представлений о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд. • Разграничение категорий «труд», «работа», «деятельность». • Генезис идей о труде и его роли в жизни общества. • Предпосылки возникновения социологии труда. • Основные этапы становления отечественной социологии труда. • Современное состояние социологии труда. • Перспективы развития социологии труда в XXI веке.	1	-	28	29
2	Теоретические предпосылки социологического подхода к анализу социально-трудовых процессов	• Система теоретических представлений о труде: сущность труда, формы проявления труда, функции труда. • Труд как социально-экономическая категория. • Труд как вид деятельности. • Виды деятельности человека. • Категории труда: содержание, характер, формы трудовой деятельности и их характеристика. • Структура труда, характеризующая биологическую, организационно-технологическую и организационно-социальную стороны труда. • Функции труда в развитии человека и общества. • Основа социально-трудовых отношений. • Показатели, критерии оценки и факторы регулирования социально-трудовых отношений. • Организация труда. • Понятие и основные направления организации труда. • Трудовая адаптация работников. • Понятие и виды трудовой адаптации. • Рационализация труда в системе научной организации труда.	2	3	50	55

		• Трудовая мотивация как социологический феномен и социальная проблема. • Управленческие и социологические • Концепции трудовой мотивации.				
3	Занятость населения и рынок труда: социологический анализ	• Концепции занятости. • Основные функции занятости. • Социально-демографические группы в сфере занятости. • Региональные аспекты занятости. • Рынок труда: понятие, структура и модели. • Механизм действия рынка труда. • Предложение и спрос на рынке труда. • Обеспечение оптимальной мобильности • Рабочей силы на рынке труда. • Национальные рынки труда. • Международный рынок труда. • Понятие безработицы. • Формы безработицы и ее последствия. • Социальные функции рынка труда. • Социально-сбалансированное рыночное хозяйство. • Сегментация и гибкость рынка труда. • Основные направления повышения гибкости рынка труда (реорганизация рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, совершенствование процедур определения и изменения заработной платы). • Процессы трансформации труда и занятости в современном мире. • Информация, наука, техника – новая парадигма труда. • Изменение содержания труда в индустриальной сфере. • Альтернативные виды труда и нестандартная занятость. • Причины распространения нестандартных форм занятости. • Защищенность занятости в условиях повышения гибкости рынка труда. • Сегрегация в занятости.	3	3	50	56

		• Формы сегрегации (этническая, гендерная, возрастная). • Отраслевая сегрегация на российском рынке труда. • Профессиональная сегрегация и ее причины.				
4	Организация труда работников	• Организация и разделение труда. • Четыре области развития научной организации труда: нормирование, исследование соотношения времени и задачи, систематический отбор и обучение работников, материальное стимулирование труда. • Организация индивидуальных и коллективных трудовых процессов. • Понятие рабочего места и рабочей зоны. • Оснащение рабочего места, виды оборудования. • Определение уровня организации труда. • Анализ и экономическое обоснование улучшения организации труда	1	-	20	
5	Оценка условий труда работников	• Условия труда, факторы, влияющие на условия труда. • Оценка показателей условий труда. • Анализ и планирование мероприятий по совершенствованию условий труда, оценка их эффективности	1	1	8	
6	Нормирование труда	• Понятие и виды нормирования труда. • Значение нормирования труда. • Измерение затрат труда. • Хронометраж и фотография рабочего времени. • Индивидуальная и групповая ФРВ. • Самофотография. • Расчет норм труда и оценка их качества. • Определение трудовых нормативов. • Оптимизация и учет выполнения норм труда. • Анализ нормирования труда.	1	1	8	
7	Производительность труда	• Производительность труда как показатель экономической эффективности трудовой	1	2	40	

		деятельности работников. • Интенсивность труда. • Трудоемкость продукции и ее виды. • Методы измерения производительности труда, их преимущества и недостатки. • Факторы изменения производительности труда. • Резервы роста производительности труда. • Методика выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда. • Планирование и анализ производительности труда.				
8	Формирование и планирование численности работников	• Планирование численности и состава работников. • Укрупненное и детальное планирование. • Показатели численности работников. • Анализ численности и состава работников	1	-	12	
9	Формирование и планирование фонда заработной платы	• Понятие и элементы заработной платы. • Факторы, влияющие на формирование заработной платы. • Основные функции и принципы оплаты труда. • Методы регулирования заработной платы. • Мотивационный механизм регулирования трудового поведения. • Особенности оплаты труда служащих. • Расчет доплат к заработной плате. • Экономическая эффективность системы премирования. • Планирование средств на оплату труда. • Анализ расходования фонда заработной платы.	1	2	40	
Итого			12	12	256	280

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины

предусматривает выполнение курсовой работы в 4 семестре для очной формы обучения, в 6 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Трудовая мобильность и успешная карьера: социологический анализ взаимозависимости
2. Возможности построения успешной карьеры в условиях расширения нестандартных форм занятости
3. «Преданность компании» как фактор успешной внутриорганизационной карьеры
4. Карьерные и материальные притязания мужчин и женщин: социологический анализ сходства и различий
5. Дауншифтинг как альтернативная стратегия жизненного выбора молодых россиян
6. Социально-демографические и экономические последствия роста занятости среди женщин
7. «Одна карьера на двоих»: муж-профессионал и жена-домохозяйка. Социологический анализ перспектив однокарьерной семьи в контексте роста женской занятости
8. Ролевой конфликт в двухкарьерных семьях: возможные стратегии разрешения. Есть ли будущее у двухкарьерных семей?
9. Глобальные тенденции изменения уровня и структуры занятости мужчин и женщин. Влияние факторов возраста, образования, места проживания (по материалам международных организаций системы ООН).
10. Домашний труд в современном обществе: социологический анализ
11. Социальные последствия застойной безработицы (на примере одной или нескольких стран)
12. «А если ты такой умный, то почему такой бедный?»: взаимосвязь образования и безработицы (на примере одной или нескольких стран)
13. Девальвация образовательных сертификатов и ее последствия для занятости (на примере государств СНГ и/или стран Центральной и Восточной Европы)
14. Группы риска на рынке труда с точки зрения вероятности и продолжительности безработицы.
15. Социологический анализ.
16. Факторы успешного трудоустройства квалифицированных специалистов в России: что важнее - человеческий капитал или социальные связи?
17. Привлекательная внешность как фактор трудоустройства и карьерного продвижения (на примере нескольких стран)
18. Эффективные стратегии поиска работы для студентов вузов на современном российском рынке труда
19. Факторы успешного трудоустройства трудовых мигрантов на российском рынке труда
20. Факторы трудоустройства лиц пожилого возраста
21. Трудовая миграция из России: тенденции и основные причины. Насколько велика для России угроза «утечки мозгов»?
22. Трудовая миграция в Россию: соотношение «плюсов» и «минусов»
23. Конкурентные преимущества трудовых мигрантов из государств СНГ по сравнению с россиянами: социологический анализ
24. Образовательная миграция российских студентов: кто, куда и с какими целями едет? Велики ли шансы на возвращение?
25. Успешная карьера на Западе для российских эмигрантов 90-х годов: сферы деятельности, профессиональные и социально-демографические характеристики занятых, мотивация
26. Дискриминация в занятости: причины возникновения и социальные последствия
27. «Позитивная дискриминация» в отношении женщин и представителей расовых меньшинств: анализ социальных последствий на примере развитых стран Запада
28. Возможна ли «отрицательная селекция» на рынке труда? Анализ возможных ситуаций, критериев селекции, групп риска и мотивов селективного отбора
29. Маргинализация и социальная эксклюзия на рынке труда: формы проявления и группы

- риска
30. Существует ли в России двойственный рынок труда: аргументы «за» и «против»
 31. Особенности занятости и безработицы населения в «стареющем» обществе.
 32. Постепенное повышение пенсионного возраста в России: возможные социальные и экономические последствия
 33. «Дипломированный социолог ищет высокооплачиваемую работу»: профессиональные ниши для выпускников социологических факультетов на российском рынке труда
 34. Роль профсоюзов в поддержании сегментированного рынка труда. Социологический анализ.
 35. Неформальная занятость в постиндустриальной экономике: масштабы распространенности, сферы деятельности, особенности мотивации и факторы экономической устойчивости
 36. Неформальная занятость в российской экономике в 90-е – 2000-е годы: социологический анализ
 37. Детский труд в современном мире и в России: масштабы, причины распространения, мотивация, социальные последствия
 38. Волонтерский труд в России и развитых странах Запада: сферы деятельности, социально-демографические характеристики занятых, мотивация, профессионализация, перспективы
 39. Трудовые ценности в поколенческом анализе: сравнение поколений X, Y и Z
 40. Трудовые ценности россиян на европейском фоне: обзор результатов Европейского Социального Обследования (ESS)
 41. Мотивация труда работников частных и государственных предприятий в России: существуют ли различия?
 42. Трудовые ценности периода НЭПа: социологический анализ произведений М.Зощенко и М.Булгакова)
 43. Протестантская трудовая этика в контексте российской переходной экономики: есть ли шансы на «укоренение»? Аргументы «за» и «против».
 44. Основные характеристики советской системы принудительного труда
 45. Особенности трудовой мотивации мужчин и женщин
 46. Особенности российской корпоративной культуры: социологический анализ

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-4	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь применять на практике принципы формирования		Выполнение работ в срок, предусмотренный в	Невыполнение работ в срок, предусмотренный

	системы трудовой адаптации персонала	явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все практические и контрольные задания выполнены правильно, в полном объеме	рабочих программах	в рабочих программах
	Владеть принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-5	Знать основы научной организации и нормирования труда	Студент демонстрирует понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин. Все практические и контрольные задания выполнены правильно, в полном объеме	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь применять на практике процессы групповой динамики и принципы формирования команды		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть 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		Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 3, 4 семестре для очной формы обучения, 5, 6 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-4	Знать основы социализации, профориентации и профессионализации и персонала	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь применять на практике принципы формирования системы трудовой	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и	Продемонстрирован верный ход решения всех,	Продемонстрирован верный ход решения в	Задачи не решены

	адаптации персонала		получены верные ответы	но не получен верный ответ во всех задачах	большинстве задач	
	Владеть принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
ПК-5	Знать основы научной организации и нормирования труда	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь применять на практике процессы групповой динамики и принципы формирования команды	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть 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	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Социальная функция труда, отражающая содействие усвоению индивидами образцов трудового поведения, норм и ценностей, необходимых для успешного участия в общественной жизни в процессе трудовой деятельности, называется:

- а) социализирующая
- б) социально-контролирующая
- в) социально-развивающая
- г) стратификационная
- д) социально-трансформационная

2. Особым видом разделения труда является его _____ разделение, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства и управления

- а) профессиональное
- б) социальное
- в) корпоративное
- г) гендерное
- д) квалификационное

3. Обобщенный эмпирический показатель отношения к труду:

- а) удовлетворенность трудом
- б) трудовое поведение
- в) содержание труда
- г) эффективность труда
- д) содержательность труда

4. Роль информационного общества в формировании рынка труда можно охарактеризовать процессом:

- а) увеличением доли промышленных предприятий
- б) развития отраслей по оказанию услуг производителям и социальных услуг
- в) масштабного привлечения труда мигрантов
- г) преобладанием доли самозанятого населения
- д) появления затяжной безработицы

5. Одна из современных тенденций в сфере занятости:

- а) рост числа промышленных предприятий
- б) снижение роли государства в регулировании сферы трудовой деятельности
- в) снижение доли госслужащих
- г) развитие плановой экономики
- д) развитие и утверждение альтернативных форм занятости

6. Одна из черт современной безработицы:

- а) сложившаяся структура безработицы напоминает структуру занятого населения
- б) основным фактором усугубления является сокращение промышленного производства
- в) безработица – скорее абстрактное понятие, ассоциированное только с кризисными периодами в экономике
- г) среди безработного населения увеличилась доля лиц, имеющих высшее и среднее специальное образование
- д) среди психологических последствий современной безработицы называют низкую самооценку, депрессию, суицид

7. К объективным факторам удовлетворенности работой, определяющим

стабильность трудового коллектива, относят:

- а) личностные особенности
- б) социально-психологические взаимодействия в трудовом коллективе
- в) восприятие трудовой среды
- г) общесоциальные черты трудовой общности
- д) особенности [организации рабочего места](#)

8. Потребность работника в пище, безопасности, жилище – это:

- а) социальные потребности
- б) материальные потребности
- в) духовные потребности
- г) физиологические потребности
- д) потребности в самореализации

9. Культуру отдельных социальных групп, слоев, общностей называют:

- а) массовой культурой
- б) народной культурой
- в) субкультурой
- г) элитарной культурой
- д) контркультурой

10. Ожидаемое поведение личности, обусловленное ее социальным статусом – это:

- а) социальная мобильность
- б) социальная позиция
- в) социальная роль
- г) социальный престиж
- д) социальный статус

Ответы:

1	а	6	а
2	а	7	д
3	а	8	г
4	б	9	в
5	д	10	в

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Ролевой конфликт личности – это:

- а) внутригрупповой конфликт
- б) внутриличностный конфликт
- в) межгрупповой конфликт
- г) конфликт между личностью и группой
- д) профессиональный конфликт

2. Что следует понимать под организацией?

- а) статусная структура
- б) функциональное подразделение
- в) неформальное объединение
- г) устойчивая группа
- д) систему социальных отношений, ориентированную на достижение общих целей

3. Наличие определенной нормативно-закрепленной структуры, назначенного или избранного руководства, нормативно-закрепленных прав и обязанностей ее членов характерно для:

- а) формальной группы
- б) первичной группы
- в) малой группы
- г) референтной группы
- д) социальной группы

4. Внутренними побудительными силами к труду являются:

- а) потребности
- б) ценностные ориентации
- в) идеалы
- г) мотивы
- д) характер работника

5. Какие отношения являются предметом изучения социологии труда?

- а) экономические отношения в **сфере труда**
- б) социальные отношения в сфере труда
- в) межгрупповые отношения
- г) межличностные отношения
- д) отношения в системе человек-техника

6. В **чем сущность понятия** «человеческий капитал»?

- а) прирост доходов
- б) совокупность качеств человека (здоровье, образование, профессионализм), влияющих на результаты его деятельности и доходы
- в) затраты на обучение
- г) использование полученной квалификации
- д) производительность труда

7. Управление социальными процессами включает:

- а) планирование
- б) регулирование
- в) контроль
- г) все вышеперечисленное
- д) нет верного варианта

8. Важнейшей характеристикой выборки в социологическом исследовании выступает:

- а) валидность
- б) гетерогенность
- в) гомогенность
- г) репрезентативность
- д) многозадачность

9. Социальные изменения в сфере труда происходят:

- а) на макро- и микроуровне
- б) только на мезоуровне
- в) на всех перечисленных уровнях
- г) только на макроуровне
- д) только на микроуровне

10. Что в **наибольшей степени определяет** сплоченность трудового коллектива?

- а) квалифицированное управление
- б) доминирование функциональных отношений
- в) разный уровень дисциплинированности и общественной активности работников
- г) ценностно-ориентационное единство
- д) доверие к руководству

Ответы:

1	б	6	б
2	д	7	г
3	а	8	г
4	г	9	в
5	б	0	г

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Что является главной отличительной особенностью труда?

- а) производство различных товаров
- б) использование орудий труда
- в) совместная деятельность**
- г) идеальное целеполагание.

2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

а) предмет труда

б) средства труда

в) продукт труда

г) изменение общественных отношений.

3. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:

а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации

б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений

в) умственный и физический труд.

4. Предметы социологии труда и экономики труда:

а) совпадают полностью

б) совпадают частично

в) не совпадают

г) иногда совпадают, иногда нет.

5. Социология труда — это:

а) специальная социологическая теория

б) прикладная часть социологии

в) комплексная дисциплина

г) наука о труде

д) наука о трудовых коллективах.

6. Вычеркните лишнее. Социальные факты — это:

а) систематизированные характеристики массового поведения

б) систематизированные характеристики массового сознания

в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной

деятельности

г) результаты опросов.

7. Основными представителями французской школы социологии труда являются:

а) О. Конт

б) М. Вебер

в) Э. Дюркгейм

г) А. Смит

д) Г. Зиммель.

8. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

а) А. Маслоу

б) Ф. Герцберг

в) К. Маркс

г) К Зиммель

д) М. Вебер.

9. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:

а) А. Маслоу

б) Г. Зиммель

в) Э. Мейо

г) А. Файоль

д) Ф. Герцберг

е) Ф. Тейлор.

10. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров
- б) повышение экономической эффективности труда
- в) соотношение затрат труда и его результатов
- г) *роль человеческого фактора в процессе труда.*

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1. Предмет социологии труда, ее функции и задачи.
2. Взаимосвязь социологии труда с другими науками. Специфика социологического подхода к изучению проблем труда.
3. Современное социологическое понимание категории «труд».
4. Основные этапы становления и развития социологии труда.
5. Социальная сущность тейлоризма как концепции «научного управления трудом».
6. Социально-экономическая программа фордизма как новой парадигмы производства и управления
7. Содержание концепции «человеческих отношений».
8. Основные направления социологических исследований в сфере труда.
9. Характеристика трудовых функций и их изменения под воздействием механизации, автоматизации и компьютеризации.
10. Понятие профессии и ее составные элементы.
11. Социальный статус профессии.
12. Процесс трудовой социализации.
13. Трудовая адаптация: понятия, виды, механизмы регулирования.
14. Трудовая мобильность: содержание, виды.
15. Управление процессом трудовой мобильности.
16. Трудовое поведение и механизмы его регуляции.
17. Социальные аспекты стимулирования труда.
18. Понятие трудовой мотивации, мотивов и стимулов трудовой деятельности
19. Роль потребностей, интересов и ценностей в системе мотивации.
20. Структура мотивов трудового поведения.
21. Объективные и субъективные показатели отношения к труду.
22. Удовлетворенность трудом.
23. Характеристика основных теорий трудовой мотивации.
24. Понятие трудового коллектива. Виды коллективов.
25. Социальная структура трудового коллектива.
26. Функции трудового коллектива.
27. Интеграция трудового коллектива. Основные интеграционные механизмы.
28. Проектирование и формирование трудового коллектива.
29. Социальное развитие трудового коллектива.
30. Механизмы осуществления социальной защиты работников.
31. Методы профилактики и способы разрешения трудовых конфликтов.
32. Разработка вопросов трудовой этики в работе М. Веббера «Протестанская этика и дух капитализма».
33. Вопросы социологии труда в сочинении Э. Дюркгейма «Об общественном разделении труда».
34. Понимание категории «труд» в экономических работах К. Маркса.
35. Ф. Тейлор и его концепция «научного управления трудом».
36. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и концепция «человеческих отношений».

37. Социальная защита работников в условиях рыночной экономики
38. Барьеры на пути социальных нововведений в сфере труда.
39. Особенности российской безработицы.
40. Забастовочные движения в России: причины, тенденции, последствия.
41. Собственник, управляющий (менеджер), наемный работник: характеристика ролей.
42. Пути повышения социального статуса массовых рабочих профессий.
43. Ценностные ориентации и отношение молодых работников к труду.
44. Социологические проблемы трудящихся мигрантов в России.
45. Наемный работник на частном предприятии: проблемы освоения новой роли.
46. Место потребностей и ценностей в структуре мотивирующих факторов трудового поведения.
47. Ценности профессиональной деятельности в системе жизненных ценностей человека.
48. Методические проблемы исследования трудовой мотивации.
49. Признаки мотивационного кризиса и пути его преодоления.
50. Смена профессии как социально-психологическая проблема.
51. Изменение отношения к труду в условиях различных форм собственности.
52. Выход на пенсию как социальная проблема.
53. Управление процессом трудовой мобильности в условиях рынка
54. Социологическое обеспечение инноваций в сфере труда и занятости
55. Социальные и психологические барьеры на пути инноваций
56. Проблемы социальной защиты различных групп работников на предприятии.
57. Основные тенденции и формы профсоюзного движения в современной России
58. Социальные последствия долгосрочной безработицы.
59. Социальная структура коллектива: способы конструирования и механизмы регулирования.
60. Социальная эффективность применения различных форм стимулирования труда в условиях рыночной экономики
61. Забастовки как форма трудового конфликта и способы их предупреждения.
62. Современные теории мотивации труда

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

(Например: Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	История возникновения и	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита

	становления социологии труда		лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
2	Теоретические предпосылки социологического подхода к анализу социально-трудовых процессов	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
3	Занятость населения и рынок труда: социологический анализ	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
4	Организация труда работников	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
5	Оценка условий труда работников	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
6	Нормирование труда	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
7	Производительность труда	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
8	Формирование и планирование численности работников	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
9	Формирование и планирование фонда заработной платы	ПК-4, ПК-5	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому

			проекту....
--	--	--	-------------

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. НАЧИНАЮЩИМ МЕНЕДЖЕРАМ: курс лекций: в двух частях/ А. И. Половинкина, И. С. Половинкин, Н. Ю. Калинина; под ред. С. А. Баркалова; ФГБОУ ВО «Воронежский государственный технический университета». – в 2-х частях – Воронеж: Изд-во ВГТУ 2018.
2. Труд и занятость в Рязанской области, 2016[Текст]:статистическийсборник.–Рязань:Рязаньстат, 2016 – 248 с.
3. Флоринская,Ю.Ф.,Мкртчян,Н.В.,Малева,Т.М.,Кириллова,М.К.Миграция ирыноктруда[Электрнный ресурс] / Ю.Ф. Флоринская, Н.В.Мкртчян, Т.М. Малева, М.К. Кириллова. – М.:Изд-во «Дело» РАИХиТС, 2015 – 109 с.
4. Эпштейн,Н.Д.Методологияисследованиявлияниямиграциинаселениянасоциально-экономическую ситуацию в России [Электронный ресурс]: монография / Н.Д. Эпштейн, П.А. Смелов, Е.А. Егорова. – М.: Изд-во «РУСАЙНС»,2015–174с.
5. Лапыгин, Юрий Николаевич. Теория организации и организационное поведение [Текст] : учебное пособие : допущено Советом Учебно-методического объединения .— 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Инфра-М, 2017 (МоскваООО "Науч.-издат. центр ИНФРА-М", 2016) .—

359 с.

6. Организационная культура : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" и специальности "Менеджмент организации" / Ю.Г. Семенов .— М. : Логос, 2006 .— 255 с. : ил., табл. — Библиогр.: с.255
7. Организационная культура и лидерство : учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования" / Эдгар Шейн ; пер. с англ. С. Жильцова; под общ. ред. Т.Ю. Ковалевой .— 3-е изд. — СПб. : Питер, 2007 .— 330 с.
8. Организационная культура : учебное пособие для студ. вузов / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев .— М. : ЮНИТИ, 2004 .— 288 с. : схем., табл. — На обл. авт. не указаны .— Библиогр.: с.260
9. Корпоративная культура и PR : Учебно-практическое пособие / Э.А. Капитонов, А.Э. Капитонов .— М. ; Ростов-н/Д : МарТ, 2003 .— 411, [1] с. : ил .— (Новые технологии) .— Библиогр.: с.412.

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Перечень лицензионного программного обеспечения:

1. WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR
2. P7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия);
3. Windows Pro Dev UpLic A Each Academic Non-Specific Professional;
4. Office Std Dev SL A Each Academic Non-Specific Standard;
5. Windows Server Std Core 16 SL A Each Academic Non-Specific Standard
6. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка
7. Kaspersky Internet Security Multi-Device Russian Edition. 3-Device 1 year Base Box; Win Pro 10 32-bit/64-bit Russian Russia Only USB

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф Специальный_выпуск

Электронно-библиотечные системы:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks
2. Электронный каталог Научной библиотеки ВГТУ (Интернет-модуль АИБС «MARC-SQL»)

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- 1.Электронно-библиотечная система Znanium:<http://https://znanium.com/>
- 2.Научно-электронная Библиотека: ГПНТБ России:<http://http://ellib.gpntb.ru/>

3.Российская Государственная библиотека: <http://www.rsl.ru>.

4.Поисковые системы «Яндекс» и «Goole» для доступа к информационным ресурсам.

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.

2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.

3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет

4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже WindowsXP, Office 2010, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.

При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Социология труда» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков расчета формированием представлений о предмете и методах социологии труда, умении использовать полученные знания для анализа протекающих социальных процессов в сфере труда на примере деятельности трудовых организаций и коллективов. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы,

	формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоения учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед зачетом с оценкой, зачетом с оценкой, зачетом с оценкой, зачетом с оценкой три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
1	Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2021	