

**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 /  
30 августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
**дисциплины**  
**«Социология труда»**

**Направление подготовки** 38.03.03 Управление персоналом

**Профиль** Технологии управления персоналом

**Квалификация выпускника** бакалавр

**Нормативный период обучения** 4 года / 5 лет / 4 года и 11 м.

**Форма обучения** очная / очно-заочная / заочная

**Год начала подготовки** 2021 г.

Автор(ы) программы



подпись

Л.Н. Комышова

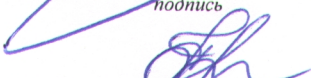
Заведующий кафедрой  
Управления



подпись

С.А. Баркалов

Руководитель ОПОП



подпись

Н.Ю. Калинина

**Воронеж 2021**

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цели дисциплины**

Целью дисциплины является изучение комплекса взаимосвязанных вопросов, раскрывающих фундаментальные теоретические проблемы и отражающие наиболее принципиальные практические аспекты социологии труда – рационального использования и развития человеческих ресурсов; определение необходимых организационных, экономических, социальных мер, обеспечивающих активное участие работников в поиске новых форм и методов работы в этой области.

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

- понимание сущности социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
- поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала работника;
- исследование сущности, типов и содержания социально-трудовых отношений и их регулирования со стороны государства;
- изучение сущности и механизмов социальных процессов в сфере труда.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Дисциплина «Социология труда» относится к дисциплинам обязательной части блока Б1.

## **3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

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

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

| <b>Компетенция</b> | <b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>   |
|--------------------|--|
| ОПК-1              | знать<br>– сущность и содержание труда как социально-экономической категории;<br>– состояние и источники развития человеческого, личностного, трудового и кадрового потенциала;<br>– основные элементы системы социально-трудовых отношений;<br>– методологию социологического исследования и его основные этапы; уровни, виды, методы и |

|  |   |
|--|---|
|  | методику социологического исследования.   |
|  | уметь<br>– применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу;<br>– применять социологические исследования процессов труда;<br>– составлять программу и план социологического исследования. |
|  | владеть<br>– способами обработки и анализа первичной социологической информации.  |

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Социология труда» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий  
**очная форма обучения**

| Виды учебной работы                             | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
|   |             | 2        |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>               | 54          | 54       |
| В том числе:                                    |             |          |
| Лекции  | 36          | 36       |
| Практические занятия (ПЗ)                       | 18          | 18       |
| <b>Самостоятельная работа</b>                   | 126         | 126      |
| Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой | +           | +        |
| Общая трудоемкость:<br>академические часы       | 180         | 180      |
| зач.ед.   | 5           | 5        |

#### **очно-заочная форма обучения**

| Виды учебной работы                             | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|----------|
|   |             | 4        |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>               | 54          | 54       |
| В том числе:                                    |             |          |
| Лекции  | 36          | 36       |
| Практические занятия (ПЗ)                       | 18          | 18       |
| <b>Самостоятельная работа</b>                   | 126         | 126      |
| Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой | +           | +        |
| Общая трудоемкость:<br>академические часы       | 180         | 180      |
| зач.ед.   | 5           | 5        |

#### **заочная форма обучения**

| Виды учебной работы                                  | Всего часов | Семестры |
|--|-------------|----------|
|  |             | 4        |
| <b>Аудиторные занятия (всего)</b>                    | 10          | 10       |
| В том числе:   |             |          |
| Лекции   | 6           | 6        |
| Практические занятия (ПЗ)                            | 4           | 4        |
| <b>Самостоятельная работа</b>                        | 166         | 166      |
| Часы на контроль                                     | 4           | 4        |
| Виды промежуточной аттестации - зачет с оценкой      | +           | +        |
| Общая трудоемкость:<br>академические часы<br>зач.ед. | 180<br>5    | 180<br>5 |

## 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     | <b>Труд и социально-трудовые отношения</b> | <p><b>Труд как социально-экономическая категория</b><br/> Определения труда. Принципы труда. Двойственный характер труда. Проблемы экономики и социологии труда</p> <p><b>Понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека</b><br/> Определение трудовых ресурсов. Состав трудовых ресурсов. Определение численности трудовых ресурсов. Определение трудового потенциала</p> <p><b>Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений (СТО)</b><br/> Определение СТО. Система СТО: субъекты, уровни, предметы, принципы, типы СТО.</p> <p><b>Факторы формирования и развития, механизм регулирования СТО</b><br/> Понятие социальной политики. Основные направления социальной политики. Главная цель социальной политики. Понятие глобализации экономики. Влияние глобализации экономики на политику в сфере труда и СТО. Понятие политики трудового протекционизма. Факторы, оказывающие влияние на формирование СТО на уровне предприятий. Основные компоненты современного регулирования СТО в России. Содержание программно-нормативной регламентации</p> | 6    | 2         | 20  | 28         |

|              |   |   |           |           |            |            |
|--------------|---|---|-----------|-----------|------------|------------|
|              |   | <p><b>Социальное партнерство</b><br/> Понятие социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Уровни системы социального партнерства. Формы социального партнерства</p> <p><b>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства</b><br/> Причины возникновения МОТ. Особенности структуры МОТ. Главные цели МОТ. Основные задачи МОТ</p> |           |           |            |            |
| 2            | <b>Сущность социологии труда</b>                          | Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Социальные функции труда. Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.   | 6         | 2         | 20         | 28         |
| 3            | <b>Социология трудовой организации</b>                    | Трудовая организация как социальная система. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива. Морально-психологический климат трудовой организации. Стабилизация трудового коллектива. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности  | 6         | 2         | 20         | 28         |
| 4            | <b>Личность в трудовой организации</b>                    | Потребности, интересы и ценности личности. Качество трудовой жизни. Феномен лидерства в трудовой организации. Условия развития личности в организации. Гуманизация труда.   | 6         | 4         | 22         | 32         |
| 5            | <b>Социология профессий</b>                               | Понятие профессии и ее элементы. Процесс профессионализации труда. Профессиональные группы. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.  | 6         | 4         | 22         | 32         |
| 6            | <b>Социологические исследования трудовой деятельности</b> | Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности. Методы и методики проведения социологических исследований трудовой деятельности. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности  | 6         | 4         | 22         | 32         |
| <b>Итого</b> |   |   | <b>36</b> | <b>18</b> | <b>126</b> | <b>180</b> |

### очно-заочная форма обучения

| № п/п | Наименование темы                          | Содержание раздела   | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|--|--|------|-----------|-----|------------|
| 1     | <b>Труд и социально-трудовые отношения</b> | <p><b>Труд как социально-экономическая категория</b><br/> Определения труда. Принципы труда. Двойственный характер труда. Проблемы экономики и социологии труда</p> <p><b>Понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека</b><br/> Определение трудовых ресурсов. Состав трудовых ресурсов. Определение численности трудовых ресурсов. Определение трудового потенциала</p> <p><b>Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений</b></p> | 6    | 2         | 20  | 28         |

|   |   |  |   |   |    |    |
|---|---|--|---|---|----|----|
|   |   | <p><b>(СТО)</b><br/> Определение СТО. Система СТО: субъекты, уровни, предметы, принципы, типы СТО.</p> <p><b>Факторы формирования и развития, механизм регулирования СТО</b><br/> Понятие социальной политики. Основные направления социальной политики. Главная цель социальной политики. Понятие глобализации экономики. Влияние глобализации экономики на политику в сфере труда и СТО. Понятие политики трудового протекционизма. Факторы, оказывающие влияние на формирование СТО на уровне предприятий. Основные компоненты современного регулирования СТО в России. Содержание программно-нормативной регламентации</p> <p><b>Социальное партнерство</b><br/> Понятие социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Уровни системы социального партнерства. Формы социального партнерства</p> <p><b>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства</b><br/> Причины возникновения МОТ. Особенности структуры МОТ. Главные цели МОТ. Основные задачи МОТ</p> |   |   |    |    |
| 2 | <b>Сущность социологии труда</b>                          | Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Социальные функции труда. Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.  | 6 | 2 | 20 | 28 |
| 3 | <b>Социология трудовой организации</b>                    | Трудовая организация как социальная система. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива. Морально-психологический климат трудовой организации. Стабилизация трудового коллектива. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности   | 6 | 2 | 20 | 28 |
| 4 | <b>Личность в трудовой организации</b>                    | Потребности, интересы и ценности личности. Качество трудовой жизни. Феномен лидерства в трудовой организации. Условия развития личности в организации. Гуманизация труда.  | 6 | 4 | 22 | 32 |
| 5 | <b>Социология профессий</b>                               | Понятие профессии и ее элементы. Процесс профессионализации труда. Профессиональные группы. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.   | 6 | 4 | 22 | 32 |
| 6 | <b>Социологические исследования трудовой деятельности</b> | Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности. Методы и методики проведения социологических исследований трудовой деятельности. Анализ данных социологических исследований трудовой  | 6 | 4 | 22 | 32 |

|              |              |           |           |            |            |
|--------------|--------------|-----------|-----------|------------|------------|
|              | деятельности |           |           |            |            |
| <b>Итого</b> |              | <b>36</b> | <b>18</b> | <b>126</b> | <b>180</b> |

### заочная форма обучения

| № п/п | Наименование темы                          | Содержание раздела  | Лекц | Прак зан. | СРС | Всего, час |
|-------|--|---|------|-----------|-----|------------|
| 1     | <b>Труд и социально-трудовые отношения</b> | <p><b>Труд как социально-экономическая категория</b><br/>           Определения труда. Принципы труда. Двойственный характер труда. Проблемы экономики и социологии труда</p> <p><b>Понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека</b><br/>           Определение трудовых ресурсов. Состав трудовых ресурсов. Определение численности трудовых ресурсов. Определение трудового потенциала</p> <p><b>Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений (СТО)</b><br/>           Определение СТО. Система СТО: субъекты, уровни, предметы, принципы, типы СТО.</p> <p><b>Факторы формирования и развития, механизм регулирования СТО</b><br/>           Понятие социальной политики. Основные направления социальной политики. Главная цель социальной политики. Понятие глобализации экономики. Влияние глобализации экономики на политику в сфере труда и СТО. Понятие политики трудового протекционизма. Факторы, оказывающие влияние на формирование СТО на уровне предприятий. Основные компоненты современного регулирования СТО в России. Содержание программно-нормативной регламентации</p> <p><b>Социальное партнерство</b><br/>           Понятие социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Уровни системы социального партнерства. Формы социального партнерства</p> <p><b>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства</b><br/>           Причины возникновения МОТ. Особенности структуры МОТ. Главные цели МОТ. Основные задачи МОТ</p> | 2    | -         | 26  | 28         |
| 2     | <b>Сущность социологии труда</b>           | Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Социальные функции труда. Виды социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.   | 2    | -         | 28  | 30         |
| 3     | <b>Социология трудовой организации</b>     | Трудовая организация как социальная система. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива. Морально-психологический   | 2    | -         | 28  | 30         |

|   |   |  |          |          |            |            |
|---|---|--|----------|----------|------------|------------|
|   |   | климат трудовой организации. Стабилизация трудового коллектива. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности   |          |          |            |            |
| 4                                       | <b>Личность в трудовой организации</b>                    | Потребности, интересы и ценности личности. Качество трудовой жизни. Феномен лидерства в трудовой организации. Условия развития личности в организации. Гуманизация труда.  | -        | -        | 28         | 28         |
| 5                                       | <b>Социология профессий</b>                               | Понятие профессии и ее элементы. Процесс профессионализации труда. Профессиональные группы. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.   | -        | 2        | 28         | 30         |
| 6                                       | <b>Социологические исследования трудовой деятельности</b> | Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности. Методы и методики проведения социологических исследований трудовой деятельности. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности | -        | 2        | 28         | 30         |
| <b>Форма контроля – зачет с оценкой</b> |   |  |          |          | <b>4</b>   | <b>4</b>   |
| <b>Итого</b>                            |   |  | <b>6</b> | <b>4</b> | <b>166</b> | <b>176</b> |

## 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 не предусматривает выполнение курсового проекта (работы) или контрольной работы.

## 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   |
|-------------|--|---------------------|---|---|
| ОПК-1       | знать<br>– сущность и содержание труда как социально-экономической категории;<br>– состояние и источники развития человеческого, личностного, трудового и кадрового потенциала;<br>– основные элементы | Тест                | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |



|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| системы социально-трудовых отношений;<br>– методологию социологического исследования и его основные этапы; уровни, виды, методы и методику социологического исследования.   |  |   |   |
| уметь<br>– применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу;<br>– применять социологические исследования процессов труда;<br>– составлять программу и план социологического исследования. | Решение стандартных практических задач                   | Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах | Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах |
| владеть<br>– способами обработки и анализа первичной социологической информации.  | Решение прикладных задач в конкретной предметной области | 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 2 семестре для очной формы обучения, 4 семестре для очно-заочной формы обучения, 4 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

| Компетенция | Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции  | Критерии оценивания                    | Отлично                         | Хорошо                               | Удовл.                                 | Неудовл.                             |
|-------------|--|--|---------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------------------|
| ОПК-1       | знать<br>– сущность и содержание труда как социально-экономической категории;<br>– состояние и источники развития человеческого, личностного, трудового и кадрового потенциала;<br>– основные элементы системы социально-трудовых отношений;<br>– методологию социологического исследования и его основные этапы; уровни, виды, методы и методику социологического исследования. | Тест                                   | Выполнение теста на 90-100%     | Выполнение теста на 80-90%           | Выполнение теста на 70-80%             | В тесте менее 70% правильных ответов |
|             | уметь<br>– применять теоретические положения в управленческой  | Решение стандартных практических задач | Задачи решены в полном объеме и | Продемонстрирован верный ход решения | Продемонстрирован верный ход решения в | Задачи не решены                     |

|   |  |  |   |  |                  |
|---|--|--|---|--|------------------|
| деятельности по отношению к персоналу;<br>– применять социологические исследования процессов труда;<br>– составлять программу и план социологического исследования. |  | получены верные ответы                                 | всех, но не получен верный ответ во всех задачах                                      | большинстве задач  |                  |
| владеть – способами обработки и анализа первичной социологической информации.   | 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. Назовите термин, исходя из определения следующего понятия:

Сознательная, целесообразно направленная деятельность, приложение людьми умственных и физических усилий для создания полезных продуктов производства, вещей, оказания услуг, идущих на удовлетворение своих материальных и духовных потребностей – это... (ТРУД)

2. Средство самовыражения и самоутверждения личности, реализации ее опыта, знаний, умений, интеллектуального и творческого потенциала – это: а) труд; б) трудовой потенциал; в) кадровый потенциал.

3. Труд – это деятельность человека, которая отвечает требованиям следующих принципов:

Укажите несколько вариантов ответа

- а) целенаправленности действий; б) согласованности действий;  
в) целесообразности действий; г) энергосбережения действий;  
д) результативности действий; е) осознанности действий.

4. То, что человек перед началом трудового процесса осознает результат предстоящего труда соответствует принципу:

- а) осознанности действий; б) целесообразности действий;  
г) результативности действий; д) энергозатратности действий;  
е) общественной полезности действий.

5. То, что люди производят блага для себя и для общества сообща, объединившись в трудовые коллективы или взаимодействуя друг с другом соответствует принципу:

- а) осознанности действий; б) целесообразности действий;  
г) результативности действий; д) энергозатратности действий;  
е) общественной полезности действий.

6. То, что человек продумывает алгоритм действий, прежде чем приступить к реализации процесса труда соответствует принципу:

- а) осознанности действий; б) целесообразности действий;  
г) результативности действий; д) энергозатратности действий;  
е) общественной полезности действий.

7. То, что трудовая деятельность завершается определенным общественно полезным

результатом соответствует принципу:

- а) осознанности действий;
- б) целесообразности действий;
- г) результативности действий;
- д) энергозатратности действий;
- е) общественной полезности действий.

8. То, что труд – целесообразная деятельность человека по изменению вещества природы для удовлетворения своих потребностей определяет:

- а) экономическую функцию труда;
- б) социальную функцию труда.

9. То, что труд – это взаимодействие людей в процессе трудовой деятельности и обмена ее продуктами определяет:

- а) экономическую функцию труда;
- б) социальную функцию труда.

5. Границы трудоспособного возраста определяются социально-экономическими условиями и физиологическими особенностями развития человека и носят:

- а) стационарный характер;
- б) подвижный характер.

6. Численность трудовых ресурсов может быть определена следующим образом:

- а)  $TR = Ч_{тр.} + Ч_{нераб.} - Ч_{раб.подр.} + Ч_{раб.пенс.}$ ;
- б)  $TR = Ч_{нераб.} - Ч_{тр.} + Ч_{раб.подр.} + Ч_{раб.пенс.}$ ;
- в)  $TR = Ч_{тр.} - Ч_{нераб.} + Ч_{раб.подр.} + Ч_{раб.пенс.}$ ;
- г)  $TR = Ч_{тр.} - Ч_{раб.подр.} - Ч_{раб.пенс.}$ .

7. Назовите термин, исходя из определения следующего понятия:

Обобщающая характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов – это... (ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ)

8. Исходной единицей формирования трудового потенциала является:

- а) кадровый потенциал;
- б) личный трудовой потенциал;
- в) индекс развития человеческого потенциала.

9. Назовите термин, исходя из определения следующего понятия:

Совокупная общественная способность к труду, потенциальная дееспособность общества – это... (ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБЩЕСТВА)

10. Численность трудоспособного населения; количество рабочего времени, обрабатываемое трудоспособным населением; состояние здоровья, развитие и физическая дееспособность трудоспособных членов общества; образовательный и квалификационный уровень; нравственное состояние трудоспособного населения – это характеристики:

- а) кадрового потенциала общества;
- б) трудового потенциала организации;
- в) кадрового потенциала работника;
- г) кадрового потенциала организации.

11. Назовите термин, исходя из определения следующего понятия:

Возможное количество и качество труда, которым располагает трудовой коллектив организации при данном уровне научно-технического прогресса – это... (ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ)

12. Назовите термин, исходя из определения следующего понятия:

Совокупная оценка личностных и профессиональных возможностей кадрового состава организации на основе изучения трудового потенциала работников и организации в целом – это... (КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ)

13. Возраст, здоровье, уровень профессионализма, подготовка и способность к профессиональному росту, непрерывному образованию, отношение к труду, знания, опыт, навыки к труду, стаж работы в данной профессии, специальность, семейное положение – это характеристики:

- а) кадрового потенциала общества;
- б) трудового потенциала организации;
- в) кадрового потенциала работника;
- г) кадрового потенциала организации.

## 7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1. Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются следующие данные: численность населения

трудоспособного возраста на начало года – 70 млн человек; численность умерших в трудоспособном возрасте в течении года – 0,2 млн человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста – 2 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году – 1,6 млн. чел.

2. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. чел., в том числе неработающие инвалиды I и II групп – 1,2 млн; работающие подростки – 0,1 млн; работающие пенсионеры – 4,5 млн. Определите численность трудовых ресурсов.

3. В городе численность населения составляет 120 тыс. чел., коэффициент прироста населения в базисном периоде – 100 промилле, доля трудовых ресурсов – 50 %. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов на начало планируемого периода при условии неизменности доли трудовых ресурсов в населении города.

4. Определите численность трудовых ресурсов города, если численность населения в трудоспособном возрасте 750 тыс. человек; среди них инвалидов I и II групп трудоспособного возраста 10 тыс.; численность работающих подростков до 16 лет – 15 тыс., работающих лиц старше трудоспособного возраста – 55 тыс.

5. Определите численность населения в трудоспособном возрасте к концу планируемого года, если численность на начало планируемого года составила 1 млн чел.; численность населения, вступающего в трудоспособный возраст, - 30 тыс.; численность населения, выходящего за пределы трудоспособного возраста, - 22 тыс.; число умерших в трудоспособном возрасте – 5 тыс.; механический прирост населения в трудоспособном возрасте – 3 тыс.

6. Численность трудоспособного населения области на начало года составила 1 млн чел., работающих лиц пенсионного возраста и подростков до 16 лет – 40 тыс.

В течение года в составе трудоспособного населения произошли следующие изменения: вступило в рабочий возраст 250 тыс. чел.; прибыло из других областей 90 тыс.; вовлечено для работы в народном хозяйстве 20 тыс. пенсионеров; перешло в пенсионный возраст, на инвалидность и умерло 200 тыс. человек трудоспособного возраста; 15 тыс. пенсионеров перестали работать; выбыло в другие регионы 75 тыс. чел. трудоспособного возраста.

Определите численность трудовых ресурсов на начало и конец года; естественных, механический и общий прирост трудовых ресурсов, а также соответствующие коэффициенты движения трудовых ресурсов.

7. Рассчитайте по региону перспективную численность трудовых ресурсов при условии, что коэффициент общего прироста населения составляет 10 промилле, доля трудовых ресурсов во всем населении будет ниже на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 10 млн человек, трудовых ресурсов – 6 млн.

8. Определите численность населения в трудоспособном возрасте в регионе на конец года, если численность населения трудоспособного возраста на начало года составила 1 млн чел.; вступило в трудоспособный возраст 30 тыс.; умерло лиц трудоспособного возраста 5 тыс.; выбыло из трудоспособного возраста 35 тыс.; прибыло из других районов 350 тыс.; убыло в другие районы 100 тыс.

9. Определите перспективную численность населения и трудовых ресурсов города при условии, что коэффициент естественного прироста составляет 20 промилле, коэффициент механического прироста 30 промилле. Доля трудовых ресурсов во всем населении будет выше на 0,01 пункта по сравнению с базисным периодом. Численность населения на начало планируемого периода составляет 1 млн человек, трудовых ресурсов – 500 тыс.

10. Определите статус лиц, перечисленных ниже:

- а) работник, находящийся в очередном отпуске;
- б) работник, уволенный в связи с сокращением штата и ищущий работу;
- в) жена, помогающая мужу на семейном предприятии;

г) ученик, проходящий профподготовку на производстве и получающий стипендию;  
д) военнослужащий;  
е) работник, получивший инвалидность на производстве;  
ж) человек, давно потерявший работу и прекративший поиски новой работы, с точки зрения их отношения к занятости и безработице, если они классифицируются как:

- безработные;
- экономически активное население в составе трудовых ресурсов;
- экономически неактивное население;
- не входящее в состав трудовых ресурсов.

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

#### **Задание 1.**

Составить кроссворд, используя предлагаемые ниже исходные данные.

По горизонтали:

1. Одно из основных направлений осмысления роли труда в XVIII - XIX вв. 2. Целенаправленный процесс воспитания и обучения личности. 3. Автор исследования о природе и причинах богатства народов. 4. Информация о потребительских свойствах товаров с целью их реализации, 5. Руководящая и координирующая деятельность. 6. Свод правил, регламентирующий организацию и порядок на производстве. 7. Ученый, предавший труду религиозно-нравственное значение. 8. Первый этап в познании и в использовании социальных резервов труда. 9. Созидательный процесс.

По вертикали:

1. Денежное вознаграждение за труд, 2. Основное понятие социологии труда. 3. Какое поведение и сознание изучает социологи труда. 4. Планирование» организация и контроль производства. 5. Целесообразная деятельность человека. 6. Чрезмерные формализованные процессы принятия решения в управленческих системах. 7. Субъект трудового процесса. 8. Автор системы научно обоснованного управления производством. 9. Форма коллективного хозяйствования крестьян.

#### **Задание 2.**

Семинар: Социально-организационные проблемы производственного предприятия

Вопросы для обсуждения

1) Социология организации и отражение ею проблем в жизни производства. Многозначность понятия «организация».

2) Социальные функции организационных проблем производства и труда.

Направления совершенствования организации труда.

#### **Задание 3.**

Деловая игра: Оценка стимулирования труда на современном этапе

Задание

Охарактеризуйте социально-экономическое состояние предприятий различных форм собственности

Проанализируйте формы: и методы стимулирования труда на предприятиях различных форм собственности

Выявите мнение работников о провозглашенных и реальных формах и методах стимулирования труда на современных предприятиях.

#### **Задание 4.**

Круглый стол: Трансформация процессов стимулирования работников в условиях кризиса

Вопросы для обсуждения

1) Изменение мотивации трудовой деятельности (1990- 2010 гг.)

2) Методы стимулирования труда на современном этапе.

3) Взаимосвязь стимулирования труда работников и результатов деятельности предприятия.

4) Существует ли баланс мотивационной структуры работников: мотивов и стимулов?

#### **Задание 5.**

Деловая игра: Трансформация форм и методов организации труда

Ситуация

Вы являетесь начальником кадровой службы на небольшом акционированном предприятии военно-промышленного комплекса. Завод расположен в подмосковном городе с населением около 30 тысяч человек. Количество сотрудников на предприятии превышает 400 человек. Завод основан в середине 1050-х гг.; основной продукцией на протяжении длительного времени являлись высокоточные мелкосерийные приборы для военной и космической промышленности. До 1989 г. производство было полностью ориентировано на госзаказ, работать на данном предприятии считалось весьма престижным, уровень зарплаты квалифицированных рабочих был наиболее высоким в городе. Завод имел свой лечебный профилакторий, детский сад-ясли, два пионерских лагеря, было начато строительство Дома культуры. Активно распространялись профсоюзные путевки на лечение и отдых среди сотрудников, имелась льготная очередь на получение жилья.

Однако в конце 1980-х гг. в связи с отменой госзаказа финансовое состояние завода постепенно ухудшалось, социальные проекты были заморожены, образовалась задолженность по бюджетным платежам, зарплата сотрудникам выплачивалась нерегулярно, с большим опозданием. Часть высококвалифицированных рабочих уволилась.

Около двух лет назад завод был акционирован и часть акций продана через залоговый аукцион. Новое руководство изменило в первую очередь маркетинговую политику предприятия, производство было переориентировано на выпуск серийной продукции для нужд экстренной медицины, пожарных служб, горноспасателей. Наряду с этим удалось восстановить контакты с научно-техническими подразделениями Звездного городка и получить ряд заказов на разработку и производство уникальных приборов, используемых в программе подготовки космонавтов. Руководство завода крайне дорожит этими связями, рассчитывая со временем вновь частично переориентировать производство на высокоточную наукоемкую продукцию. В настоящий момент прибыль от выполняемых заказов для Звездного городка планируется направить на разработку новых образцов серийной продукции.

На заводе имеются: цех по производству серийной продукции; конструкторское бюро, где разрабатываются как новые образцы серийной продукции, так и уникальные высокоточные приборы для конкретного заказчика; опытный участок, на котором производится сборка единичных уникальных приборов.

За последний год финансовое положение предприятия стабилизировалось, были погашены долги перед бюджетом, регулярно выплачивалась зарплата сотрудникам. В течение последнего полугодия размер зарплаты увеличился в 1,7 раза и достиг уровня 2000 рублей у квалифицированных рабочих. Это высокий уровень заработной платы для данного города.

Задание

- 1) Раскрыть, в чем сущность трансформации форм и методов организации труда,
- 2) Показать особенности организации труда в 1980-х гг., и в настоящее время
- 3) Выявить положительные и отрицательные факторы в организации труда.

#### **Задание 6.**

Семинар: Учет социально-психологических особенностей работников на производстве.

- 1) Генезис идей о значимости социально-психологических характеристик

работников.

2) Взаимосвязь особенностей работников с их мотивацией трудовой деятельности.

3) Учет социально-психологических особенностей работников при приеме на работу и в их дальнейшей работе.

#### **Задание 7.**

Круглый стол: Значение исследований, раскрывающих социальные резервы работников и их использование в практике

Вопросы для обсуждения

1) Сущность исследований о социальных характеристиках работников.

2) Проблемы использования социальных резервов.

3) Роль исследований, раскрывающих социальные резервы работников на производстве.

#### **Задание 8.**

Деловая игра: Поиск оптимальной модели межличностных взаимоотношений

Ситуация

При вступлении в должность губернатора области А.Ж. Иванова его предшественник дал положительную характеристику руководителю одного из предприятий Г.И. Сидорову. По инициативе предыдущего начальника Сидоров назначался начальником отстающего предприятия г. Долинска, а через некоторое время - начальником другого «запущенного» предприятия. По мнению бывшего начальника, Сидоров «вытянул» оба этих предприятия из провала. Какими средствами он при этом пользовался, никого не интересовало.

Внешне Г.И. Сидоров «смотрелся». Он был энергичным, подтянутым, исполнительным и коммуникабельным. Несколько развязан, но до панибратства не доходил, дело знал, указания понимал с полуслова. Правда, среди коллег-руководителей предприятий и организаций и отдельных специалистов - особым уважением не пользовался, ибо иногда был заносчив и высокомерен. Допускал Сидоров и некоторые нарушения, злоупотреблял служебным положением.

Негативная информация о Сидорове доходила до губернатора Иванова, но он, доверяя мнению своего предшественника, считал в целом: Сидорова деловым руководителем на своем месте. Поэтому, когда у Сидорова подошел предельный срок выслуги на химическом производстве, Иванов настоял, чтобы его назначили начальником крупного объединения области, где тот стал занимать еще более высокий социальный статус. Через какое-то время, несмотря на возражения некоторых членов совета директоров объединения, Иванов рекомендовал его на более высокую должность.

В это же время среди руководящих работников областной администрации стали ходить слухи, будто Сидоров является родственником губернатору и поэтому он делает быструю карьеру. Слухи дошли до Иванова. Он пригласил к себе Сидорова и спросил о причине слухов. На этот вопрос Сидоров ответил изумленному Иванову, то, что слухи распустил он сам, чтобы повысить свой авторитет среди руководителей предприятий и организаций области.

Задания

1) Проанализируйте предложенную ситуацию

2) Дайте обобщенную психологическую характеристику А.И. Иванову, А.И. и Г.И.

Сидорову

3) Выделите основные мотивы действий А.И. Иванова и Г.И. Сидорова.

4) Предложите дальнейший сценарий событий, обеспечивающий оптимальную модель социально-психологических межличностных взаимоотношений

#### **Задание 9.**

Семинар: Социально-бытовые проблемы на производстве

Вопросы для обсуждения

1) Предыстория формирования социально-бытовых условий

2) Проблема удовлетворения физиологических потребностей

3) Проблема домашнего труда и ее последствия

#### **Задание 10.**

Дискуссия: Влияние социальной инфраструктуры на эффективность труда

Вопросы для обсуждения

1) Характеристика социальной инфраструктуры,

2) Влияние транспорта на работоспособность человека,

3) Деятельность учреждений культуры и спорта на труд.

### **7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

1. Труд как социально-экономическая категория
2. Понятия «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» общества, организации, человека
3. Сущность и показатели трудового потенциала
4. Сущность, типы и субъекты социально-трудовых отношений (СТО)
5. Факторы формирования и развития, механизм регулирования СТО
6. Социальное партнерство
7. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в становлении и развитии социального партнерства
8. Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики.
9. Социальные функции труда.
10. Виды социологического знания о труде.
11. Основные категории социологии труда.
12. Трудовая организация как социальная система.
13. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.
14. Формирование и развитие трудового коллектива.
15. Морально-психологический климат трудовой организации.
16. Стабилизация трудового коллектива.
17. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности
18. Потребности, интересы и ценности личности.
19. Качество трудовой жизни.
20. Феномен лидерства в трудовой организации.
21. Условия развития личности в организации.
22. Гуманизация труда.
23. Понятие профессии и ее элементы.
24. Процесс профессионализации труда.
25. Профессиональные группы.
26. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.
27. Сущность, цели, задачи, виды и программа социологических исследований трудовой деятельности.
28. Методы и методики проведения социологических исследований трудовой деятельности.
29. Анализ данных социологических исследований трудовой деятельности

### **7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену**

*Не предусмотрено учебным планом*

### **7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

Зачет 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     | Труд и социально-трудовые отношения                | ОПК-1                          | Тест, контрольная работа, защита реферата, защита самостоятельной работы         |
| 2     | Сущность социологии труда                          | ОПК-1                          | Устный опрос, контрольная работа, защита реферата, защита самостоятельной работы |
| 3     | Социология трудовой организации                    | ОПК-1                          | Тест, контрольная работа, защита реферата, защита самостоятельной работы         |
| 4     | Личность в трудовой организации                    | ОПК-1                          | Устный опрос, контрольная работа, защита реферата, защита самостоятельной работы |
| 5     | Социология профессий                               | ОПК-1                          | Тест, контрольная работа, защита реферата, защита самостоятельной работы         |
| 6     | Социологические исследования трудовой деятельности | ОПК-1                          | Устный опрос, контрольная работа, защита реферата, защита самостоятельной работы |

### **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.

## **8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)**

### **8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1. Воловская Н.М. Социология труда : учебное пособие / Воловская Н.М.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 179 с. — ISBN 978-5-4497-1194-6. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108252.html>

2. Митюрникова Л.А. Социология труда : учебник для бакалавров / Митюрникова Л.А., Панова А.Г.. — Москва : Дашков и К, 2019. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03148-9. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107821.html>

3. 1. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом [Электронный ресурс] : Учебное пособие для бакалавров / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. - Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 220 с. - ISBN 978-5-394-03124-3. URL: <http://www.iprbookshop.ru/83142.html>

4. Гелета И.В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Гелета И.В., Коваленко А.В.. — Ростов-на-Дону : Феникс, 2016. — 249 с. — ISBN 978-5-222-26906-0. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/59461.html>

5. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда : учебное пособие для вузов / Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 226 с. — ISBN 978-5-7410-1357-1. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/61427.html>

6. Большунова Т.В. Социология управления : учебное пособие / Большунова Т.В., Маслова О.М.. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. — 119 с. — ISBN 978-5-88247-927-4. — Текст : электронный // IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/88788.html>

### **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: Лицензионное программное обеспечение**

1. Office Professional Plus 2013 Single MVL A Each Academic
2. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка

## **Свободное ПО**

1. LibreOffice
2. Moodle
3. OpenOffice
4. Skype
5. Zoom

## **Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. <http://www.edu.ru/>
2. Образовательный портал ВГТУ

## **Информационные справочные системы**

1. <http://window.edu.ru>
2. <https://wiki.cchgeu.ru/>

## **Современные профессиональные базы данных**

1. Федеральная служба государственной статистики  
Адрес ресурса: <http://www.gks.ru/>
2. РосБизнесКонсалтинг — информационное аналитическое агентство  
Адрес ресурса: <https://www.rbc.ru/>
3. Бухгалтерский учет и налоги  
Адрес ресурса: <http://businessuchet.ru/>
4. АК&М — экономическое информационное агентство  
Адрес ресурса: <http://www.akm.ru/>
5. Bloomberg -Информационно-аналитическое агентство  
Адрес ресурса: <https://www.bloomberg.com/europe>
6. CATBACK.RU — Справочник для экономистов  
Адрес ресурса: <http://www.catback.ru/>
7. Единый портал бюджетной системы Российской Федерации  
Адрес ресурса: <http://budget.gov.ru/>
8. Независимый финансовый портал  
Адрес ресурса: <https://www.finweb.com/>

## **9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

**Лекционная аудитория**, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

**Аудитории для практических занятий**, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов
- интерактивными информационными средствами;
- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

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

По дисциплине «Социология труда» читаются лекции, проводятся

практические занятия.

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 решения соответствующих задач и обработки информации, полученной в ходе социологического исследования. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

| Вид учебных занятий                   | Деятельность студента  |
|---------------------------------------|--|
| Лекция                                | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать 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 усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:<br>- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;<br>- выполнение домашних заданий и расчетов;<br>- работа над темами для самостоятельного изучения;<br>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;<br>- 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 три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.  |