

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич  
Должность: ректор  
Дата подписания: 03.02.2021 15:03:05  
Уникальный программный ключ:  
9ba7d3e34c012eba47611d2d064c12781953be750d42574d16f5c0ce538f01c6

## МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«Юго-Западный государственный университет»  
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и политики



## ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Методические указания для самостоятельной работы студентов

Курск 2017

УДК 378.14

Составитель: И.А. Томакова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент Бабенко И.В.

**«Экономика и социология труда»** Методические указания для самостоятельной работы студентов/ Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Томакова, Курск, 2017. 29 с.

Методические указания раскрывают структуру, содержание и порядок изучения материала дисциплины «Экономика и социология труда» в рамках реализации ФГОС ВО. Изложены цели, задачи, распределение времени по видам занятий. Раскрывается форма контроля знаний студентов по дисциплине и правила рейтинговой оценки освоения дисциплины. Рекомендован перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для изучения дисциплины и организации самостоятельной работы студентов.

Методические указания предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 38.03.03– Управление персоналом дневной и заочной форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать . Формат 60×84 1/16.  
Усл. печ. л. . Уч. - изд. л. . Тираж 30 экз. Заказ . Бесплатно.  
Юго-Западный государственный университет.  
305040, Россия, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ .....	4
1.1 Цель дисциплины.....	5
1.2 Задачи дисциплины .....	5
1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины.....	7
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....	9
2.1 Аудиторная работа.....	9
2.2 Самостоятельная работа студентов.....	10
2.3 Промежуточная аттестация .....	12
2.4 Рейтинговый контроль изучения дисциплины.....	13
3 КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННОГО КУРСА.....	17
4 ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ .....	19
5 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	25
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	28

## 1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Экономика и социология труда является комплексной дисциплиной, рассматривающей и экономические, и социальные аспекты трудовой деятельности.

Дисциплина «Экономика и социология труда» представляет собой дисциплину с индексом Б.1.Б.27 базовой части блока Б1 учебного плана направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом. Изучается - 2 курс, 4 семестр.

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Распределение часов по видам учебной работы приведено в таблице 1.

Таблица 1 – Объем дисциплины

Виды учебных занятий	Всего, часов
1	2
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,3
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0,3
зачет	Не предусмотрен
курсовая работа (проект)	Не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	Не предусмотрена
Аудиторная работа (всего)	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	36
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	36

## 1.1 Цель дисциплины

Целями освоения дисциплины «Экономика и социология труда» являются:

- формирование у студента компетенций, необходимых для осуществления деятельности по управлению экономическими и социальными отношениями в организации;
- формирование знаний, умений и навыков владения основными инструментами регулирования социально-трудовых и экономических процессов в соответствие со стратегическими планами организации.

## 1.2 Задачи дисциплины

Основными задачами дисциплины являются:

- изучение сущности и механизмов экономических и социальных процессов в сфере труда в контексте жизнедеятельности человека и общества;
- изучение факторов и резервов эффективной занятости, формирования и рационального использования трудового потенциала, повышения эффективности и производительности труда;
- выявление взаимосвязей социально-трудовых отношений с экономическими отношениями и процессами, протекающими в национальной экономике рыночного типа, ориентированной на социальное развитие, а также взаимосвязей рынка труда с рынками сырья, капитала, фондовыми рынками.

Изучив дисциплину «Экономика и социология труда», студент должен:

**знать:**

- государственную систему управления трудовыми ресурсами;
- бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
- основы оценки результатов деятельности персонала;
- основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;
- основы аудита и контроллинга персонала;

**уметь:**

- прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы их адаптации;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала;
- использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе, аттестации) персонала);
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала;
- разрабатывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;
- оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;
- принимать участие в разработке программ осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность;
- принимать участие в разработке инвестиционных проектов, направленных на совершенствование систем и технологий управления персоналом и проводить их оценку;

***владеть:***

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации персонала, высвобождения персонала);
- современными технологиями управления развитием персонала (управления социальным развитием; организацией обучения персонала; организацией текущей деловой оценки, в том числе, аттестации персонала; управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; управления кадровыми нововведениями);
- методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;

- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

### **1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины**

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

– способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3);

– способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

– способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации (ОПК-5);

– готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);

– знание 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 (ПК-5);

– знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6);

– знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

– знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской

дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8);

– владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике (ПК-14);

– владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);

– знание основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях) (ПК-17);

– умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22);

– знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);

– способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24);

– знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал (ПК-26);

– владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации (ПК-29);



– способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);

– владение навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32).

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **2.1 Аудиторная работа**

Основными видами аудиторной работы студентов при изучении дисциплины «Экономика управления персоналом» являются лекции и практические занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

**Практические занятия** завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем проводится устный опрос студентов по контрольным вопросам, представленным в данных методических рекомендациях. Основной целью опроса (собеседования) является повторение и закрепление студентами основных теоретических положений и определений по изучаемой теме.

После опроса, как правило, заслушиваются сообщения студентов по темам, представленным в п. 3 данных методических рекомендаций. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам.

В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце занятия, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

## **2.2 Самостоятельная работа студентов**

Самостоятельная работа студентов в течение семестра выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

При самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин студенты могут пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

*библиотекой университета:*

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической,

научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет;

*кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов и банка тестовых заданий к экзамену; методических указаний по выполнению практических работ и т.д.

*типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

В течение семестра каждым студентом самостоятельно **должен быть подготовлен реферат** и представлен на обсуждение группы. Перечень тем рефератов приведен в приложении А.

Объем реферата 12-15 страниц машинописного текста, оформленного согласно следующим требованиям.

Работа должна быть напечатана на одной стороне листа белой бумаги формата А4. Цвет шрифта должен быть черным. При компьютерном наборе рекомендуется кегль 14, полуторный межстрочный интервал, гарнитура шрифта – Times New Roman. Размеры верхнего и нижнего полей – 20 мм, левого поля – 30 мм, правого – 10 мм.

Абзацный отступ равен 1,27 см. Основной текст работы должен быть выровнен по ширине.

Нумерация страниц производится сквозным способом по всему тексту работы, начиная с титульного листа, но цифры печатаются только со второго листа (в центре или справа нижней части листа, без точки).

Реферат начинается с титульного листа, на котором указываются сведения об учебном учреждении, где выполнена работа, на-

звание темы, вид выполненной работы, фамилия, инициалы, номер группы студента, а также фамилия, инициалы, ученая степень и звание научного руководителя, город и год выполнения работы.

На второй странице работы размещается Оглавление, в которое входят названия и номера начальных страниц всех структурных частей работы (за исключением титульного листа). Сокращение «стр.» над номерами страниц не используется.

Для акцентирования внимания на определенных терминах, формулах разрешается использование в работах выделения жирным шрифтом, курсивом. Не допускаются использование подчеркивания, а также одновременное использование выделения курсивом и жирным шрифтом.

*Обязательными* структурными элементами реферата являются: оглавление (содержание), введение, основная часть, состоящая из 2-3 параграфов, заключение, список литературы.

На *каждый* источник из списка литературы обязательно должна быть ссылка в тексте. Список литературы должен состоять минимум из 5-7 наименований.

### **2.3 Промежуточная аттестация**

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме экзамена посредством тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),

- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

## **2.4 Рейтинговый контроль изучения дисциплины**

Рейтинговый контроль изучения дисциплины основывается на действующем в ЮЗГУ Положении П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ».

Для *текущего контроля* по дисциплине, в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы, применяется следующий порядок начисления баллов (табл. 2-3)

Студент очной формы обучения допускается к сдаче экзамена, если в течение семестра им набрано 24 балла по успеваемости. На экзамене студент может набрать от 0 до 36 баллов, которые суммируются с баллами за посещаемость, успеваемость, премиальными баллами преподавателя и деканата.

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,

- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,

- задание на установление соответствия – 2 балла,

- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование – 36баллов.

Итоговая оценка зависит от общей суммы баллов, набранных студентом за семестр:

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

70 – 84 балла – «хорошо»;

85 – 100 баллов – «отлично».

Таблица 2 – Порядок начисления баллов в рамках БРС для *очной формы обучения*

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 Модель человека. Качество жизни	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Потребности человека	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 Потенциал человека	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Предприятие и рынок труда	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №5 Основные понятия организации труда	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
Практическое занятие №6 Методы изучения затрат рабочего времени	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №7 Методы расчета численности персонала	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №8 Доходы населения в рыночной экономике	1	Задание выполнено, но имеются недочеты и неточности формулировок.	2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
Практическое занятие №9 Социология профессии	1	Задание выполнено, но имеются недочеты и неточности формулировок.	2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
СРС (реферат)	8	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	16	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	1		2	
Тест №3	1		2	
Тест №4	1		2	
Тест №5	1		2	
Итого	24		48	
Посещаемость	0		16	
Экзамен	0		36	
Итого	24		100	

Студент заочной формы обучения допускается к сдаче экзамена независимо от количества набранных баллов за успеваемость. На экзамене студент может набрать 0 до 60 баллов, которые суммируются с баллами за посещаемость, успеваемость, премиальными баллами преподавателя и деканата.

Итоговая оценка зависит от общей суммы баллов, набранных студентом за семестр:

50 – 69 баллов – «удовлетворительно»;

70 – 84 балла – «хорошо»;

85 – 100 баллов – «отлично».

Промежуточная аттестация студентов заочной формы обучения проводится в форме тестирования с использованием ресурсов электронной информационно-образовательной среды ЮЗГУ <https://do.swsu.org/>.

Таблица 3 – Порядок начисления баллов в рамках БРС для заочной формы обучения

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 Модель человека. Качество жизни	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №2 Предприятие и рынок труда	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №3 Основные понятия организации труда	0		2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 Методы изучения затрат рабочего времени	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.

Продолжение таблицы 3



1	2	3	4	5
Практическое занятие №5 Методы расчета численности персонала	0		2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Практическое занятие №6 Доходы населения в рыночной экономике	0		2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
СРС (реферат)	0		14	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	0		2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	0		2	
Тест №3	0		2	
Тест №4	0		2	
Тест №5	0		2	
Итого	0		36	
Посещаемость	0		14	
Экзамен	0		60	
Итого	0		100	

### 3 КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННОГО КУРСА

#### *Тема 1. Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»*

Объект, предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда». Задачи дисциплины. Методология дисциплины.

#### *Тема 2. Труд и социально-трудовые отношения*

Труд как социально-экономическая категория; характеристика трудовых концепций; трудовой потенциал общества, организации, человека; социально-трудовые отношения и их регулирование; характер и содержание труда; воспроизводство трудовых ресурсов; структура социально-трудовых отношений, факторы, их опреде-

ляющие; качество трудовой жизни; формирование кадровой политики организации. Социальная организация. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.

***Тема 3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда.***

Социально-экономическая сущность занятости населения; виды занятости; предпосылки и сущность безработицы. Рынок труда; механизм рынка труда; особенности российского рынка труда; государственное регулирование рынка труда.

***Тема 4. Экономические составляющие трудового процесса. Организация, нормирование труда.***

Экономическая сущность организации труда; разделение и кооперация труда; организация и аттестация рабочих мест; рационализация трудовых процессов. Изучение затрат рабочего времени; нормирование труда; виды норм; методы нормирования труда.

***Тема 5. Производительность и эффективность труда. Организация оплаты труда.***

Понятие производительности труда; методы повышения производительности и эффективности труда. Показатели, используемые для измерения производительности труда. Факторы повышения производительности труда в рыночной экономике. Организация и регулирование оплаты труда в Российской Федерации. Формы и системы заработной платы.

***Тема 6. Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения.***

Условия труда, охрана и безопасность труда; режим труда и отдыха. Уровень жизни, факторы, определяющие уровень жизни. Источники формирования и структура доходов населения. Дифференциация доходов различных социальных групп.

***Тема 7. Анализ и планирование трудовых показателей и социального развития.***

Взаимосвязь трудовых показателей. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности; анализ и планирование трудовых показателей. Социальные основы трудовой деятельности; социология организации; основы трудового поведения личности; социальная политика организации, социальное развитие трудовых коллективов.

### ***Тема 8. Аудит и контроллинг в социально-трудовой сфере***

Направления, этапы и методы аудита в социально-трудовой сфере. Мониторинг в трудовой сфере. Условия труда, охрана и безопасность труда; режим труда и отдыха.

### ***Тема 9. Организация и методы социологических исследований***

Социологические исследования в организации. Сущность и структура социологического исследования. Цель, задачи предмет и объект социологического исследования. Программа социологического исследования. Основные методы социологического исследования.

## **4 ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ**

### *Практическое занятие 1*

#### **Модель человека. Качество жизни**

1. Выполнить обзор моделей человека. Обосновать структуру модели человека в социально-экономических системах. Показать взаимосвязи блоков «цели и ценности», «потребности», «потенциал», «мотивы».

2. Какова зависимость субъективной оценки качества жизни от уровня потребления материальных благ? Исходя из понятия «качество жизни», объясните, почему граждане России чувствуют себя менее счастливыми, чем граждане более богатых и более бедных стран?

#### *Контрольные вопросы.*

1. Труд как социально-экономическая категория.
2. Трудовой потенциал общества, организации, человека.
3. Характеристика трудовых концепций.

4. Понятия характера и содержания труда и их характеристика.
5. Формирование трудовых ресурсов в национальной экономике.
6. Воспроизводство трудовых ресурсов.
7. Использование трудовых ресурсов общества.
8. Структура социально-трудовых отношений.
9. Факторы, определяющие социально-трудовые отношения.
10. Социально-трудовые отношения и их регулирование.
11. Понятие социальной организации и его характеристика.
12. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
13. Качество трудовой жизни.

### *Практическое занятие 2*

#### **Потребности человека**

1. Сравнить классификации потребностей, предложенные различными авторами. Определить влияние системы ценностей и целей человека на структуру его потребностей
2. Определить области применения теории потребностей в управлении персоналом и других сферах.

#### *Контрольные вопросы*

1. Назовите пять уровней потребностей, приводимых А. Маслоу, и дайте им характеристику.
2. Перечислите достоинства и недостатки теории А. Маслоу.
3. Каковы отличительные признаки теории Альдерфера в сравнении с теорией А. Маслоу?
4. Какую роль в мотивации играет вознаграждение? Назовите формы вознаграждения.
5. В чем отличие теории Макклелланда от теорий Маслоу и Альдерфера?
6. Назовите группы потребностей Герцберга и дайте им характеристику.

### *Практическое занятие 3*

#### **Потенциал человека**

1. Обоснование состава характеристик трудового потенциала.
2. Взаимосвязь характеристик трудового потенциала человека,

предприятия, страны.

3. Сущность понятия «качество персонала».

4. Влияние характеристик трудового потенциала на результаты деятельности предприятия.

#### *Контрольные вопросы*

1. Понятие «Трудового потенциала» и его структура?

2. В чем отличие понятий «Трудовой потенциал» и «Кадровый потенциал»?

3. Охарактеризуйте понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.

4. Раскройте взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий капитал», в чем их отличие и сходство.

#### *Практическое занятие 4*

#### **Предприятие и рынок труда**

1. Конкурентоспособность рабочей силы: – при найме; – при сокращении штатов, сохранении за собой рабочего места; – при служебном продвижении

2. Факторы повышения (снижения) степени конкурентоспособности работника: – субъективные, меняющиеся под воздействием самого человека; – объективные, не поддающиеся влиянию со стороны человека.

3. Критерии конкурентоспособности работника: – с позиции работодателя; – с позиции самого работника. Насколько расходятся эти критерии?

4. Стимулы формирования и поддержания необходимого уровня конкурентоспособности: – с позиции работника; – с позиции работодателя (по отношению к нанятой рабочей силе).

#### *Контрольные вопросы*

1. Социально-экономическая сущность занятости населения.

2. Виды занятости.

3. Предпосылки и сущность безработицы.

4. Рынок труда.

5. Государственное регулирование рынка труда.

*Практическое занятие 5*  
**Основные понятия организации труда**

1. Нормы затрат труда.
2. Нормы результатов труда.
3. Нормы организации труда.
4. Норма времени (трудоемкости).
5. Норма длительности.
6. Взаимосвязь норм и нормативов.
7. Допустимая норма труда.
8. Оптимальная норма труда.

*Контрольные вопросы*

1. Для чего необходима классификация затрат рабочего времени?
2. Укажите виды затрат рабочего времени по отношению к предмету труда.
3. Укажите виды затрат рабочего времени по отношению к работнику и по отношению к оборудованию.
4. Какие затраты рабочего времени относятся к нормируемым и ненормируемым?
5. Назовите виды регламентируемых и нерегламентируемых перерывов.
6. На что затрачивается оперативное время?
7. На что затрачивается основное и вспомогательное время?
8. На что затрачивается время организационного обслуживания?
9. На что затрачивается время технического обслуживания?
10. На что затрачивается подготовительно–заключительное время?
11. Что включает время регламентированных перерывов?

*Практическое занятие 6*  
**Методы изучения затрат рабочего времени**

1. Хронометраж.
2. Фотография рабочего времени.
3. Метод моментных наблюдений.

### *Контрольные вопросы*

1. Что понимается под рабочим временем? Каков его состав?
2. Какие классификации рабочего времени исполнителя существуют?
3. Какие используют методы изучения затрат рабочего времени?
4. Что такое хронометраж? Его назначение, виды, порядок проведения.
5. Что показывает коэффициент устойчивости хроноряда?
6. Что такое фотохронометраж? Каково его назначение?
7. Каковы цели фотографии рабочего дня?
8. В чем состоит сущность самофотографии?
9. Какие преимущества имеет метод моментных наблюдений по сравнению с методами сплошного наблюдения?

### *Практическое занятие 7*

#### **Методы расчета численности персонала**

1. Расчет численности персонала на основе норм трудоемкости, выработки и обслуживания
2. Анализ кадрового движения.

### *Контрольные вопросы*

1. Классификация персонала.
2. Штатное расписание.
3. Взаимосвязь штатного расписания и расчета потребности в кадрах.
4. Методы определения потребности в кадрах.

### *Практическое занятие 8*

#### **Доходы населения в рыночной экономике**

1. Доходы населения. Принципы формирования доходов в рыночной экономике.
2. Дифференциация доходов населения. Структура личных доходов населения и работающих.
3. Сущность заработной платы. Реальная и номинальная заработная плата.
4. Уровень жизни населения. Бедность. Прожиточный минимум. Бюджет прожиточного минимума.

## 5. Социальная политика государства.

### *Контрольные вопросы*

1. Дайте определение сущности принципа распределения по труду и охарактеризуйте методы его реализации.
2. Перечислите факторы, влияющие в современных условиях на дифференциацию доходов населения.
  1. Раскройте понятие «трудовой доход» и определите его основные составляющие.
  2. Назовите основные принципы распределения доходов.
  3. Назовите основные источники формирования доходов.
  4. Перечислите основные задачи, стоящие сегодня в области доходов и уровня жизни населения.
  5. Дайте определение сущности заработной платы в рыночных условиях.
  6. Перечислите направления регулирования заработной платы.
  7. Охарактеризуйте процесс регулирования заработной платы на рынке труда.
  8. Какими параметрами регулируется минимальная заработная плата?
  9. Перечислите и охарактеризуйте основные виды прожиточного минимума, покажите их состояние.
  10. Назовите основные функции заработной платы и охарактеризуйте их состояние в современных условиях.
  11. Охарактеризуйте состояние минимальной заработной платы с позиции прожиточного минимума.
  12. Покажите структуру прожиточного минимума и раскройте
  13. принципы его дифференциации.

### *Практическое занятие 9*

### **Социология профессий**

1. Понятие профессии. Признаки профессии.
2. Понятие специальности. Понятие специализации.
3. Процесс профессионализации труда.
4. Профессионал. Профессионализм. Профессиональные группы.



5. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.

#### *Контрольные вопросы*

1. Что такое профессия? Каковы ее признаки?
2. Каковы объективные и субъективные основания возникновения профессий?
3. Каковы элементы профессии и их содержание?
4. Что такое профессиограмма и для чего она разрабатывается?
5. Что такое профессионализация труда?
6. Сформулируйте объективные предпосылки возникновения процесса профессионализации.
7. Что такое профессионализм?
8. Какие факторы влияют на появление новых профессий?
9. Что такое профессиональные группы и что их характеризует?
10. Что такое профессиональная структура, и в каких документах формально отражается?
11. Что такое ограничения на профессию?
12. Назовите факторы и виды ограничений на профессию. Что такое запрет на профессию?
13. Дайте характеристику теориям рыночной дискриминации, принятым в странах с развитой рыночной экономикой.

## **5 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная учебная литература**

1. Мазин, А. Л. Экономика труда [Электронный ресурс] / А. Л. Мазин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 619 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.
2. Управление персоналом [Текст]: учебник / под ред. И. Б. Дураковой. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 570 с.
3. Тощенко, Ж. Т. Социология труда [Электронный ресурс] / Ж. Т. Тощенко. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 424 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### Дополнительная учебная литература

1. Сарабский, А. А. Экономика труда [Электронный ресурс] / А. А. Сарабский. - Екатеринбург: Уральский государственный аграрный университет, 2013. - 157 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

2. Управление персоналом организации. Практикум [Текст]: учебное пособие / Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет управления; под ред. А. Я. Кибанова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 365 с.

3. Аксенова, Е. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Е. А. Аксенова, Т. Базаров [и др.]. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 568 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

4. Яковенко, Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс] / Е. Г. Яковенко, Н. Христолюбова, В. Мостова. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

5. Тарасов, А. П. Рынок труда и занятость населения. [Электронный ресурс] / А. П. Тарасов. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 92 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

6. Скляревская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] / В. А. Скляревская. - Москва: Дашков и Ко, 2014. - 304 с. // Режим доступа – <http://biblioclub.ru>.

### Другие учебно-методические материалы

Периодические издания по маркетингу и экономическим наукам в библиотеке университета:

Вопросы статистики

Вопросы экономики

Налоги и налогообложение.

Общественные науки и современность

Российский экономический журнал

Социологические исследования

Справочник кадровика

Экономист

Эксперт

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

<http://www.aup.ru/books/i006.htm> Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда

<http://www.betec.ru/secure/index.php?id=4&sid=05&tid=14> Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес-моделей и процессов предприятий.

[www.ecsocman.edu.ru](http://www.ecsocman.edu.ru) – портал по социологии, экономике и менеджменту.

[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) – официальный сайт «Европейской ассоциации по улучшению условий жизни и труда»

<http://grebennikon.ru/cat-195-1-2.html> электронная библиотека журналов Издательского дома «Гребенников»

<http://pro-personal.ru/journal/458/> Журнал Справочник по управлению персоналом

<http://pro-personal.ru/> Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом

<http://www.aup.ru/books/m900/> А.М. Карякин Управление персоналом. Электронное учебное пособие

[http://www.ecollege.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html?go=part-011\\*page.htm](http://www.ecollege.ru/xbooks/xbook151/book/index/index.html?go=part-011*page.htm) Григорьева Н.Н. Управление социальным развитием организации. Учебно-методический комплекс.

<http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

***Примечание.***

При подготовке к практическим занятиям, подготовке сообщений и рефератов, обязательным условием является использование литературы, с момента издания которой прошло ***не более пяти лет.***

**ПРИЛОЖЕНИЕ А****Перечень тем рефератов**

1. Методы изучения основных проблем экономики и социологии труда.
2. Трудовой процесс и его составные части.
3. Совокупность трудовых отношений, их виды и функции.
4. Труд как процесс формирования и развития человека.
5. Международные нормы и стандарты в регулировании социально-трудовых отношений.
6. Социальное партнёрство и регулирование трудовых отношений.
7. Рынок труда: особенности, проблемы становления, современное состояние, перспективы развития.
8. Человеческий капитал: понятие, особенности.
9. Трудовой потенциал и трудовые ресурсы.
10. Механизм рынка труда.
11. Особенности российского рынка труда.
12. Государственное регулирование рынка труда.
13. Безработица: виды, причины, экономические и социальные последствия.
14. Современное состояние занятости и уровень безработицы в России и в других странах.
15. Персонал организации, его состав.
16. Структура персонала и перспективные тенденции её изменения.
17. Кадровая политика предприятия.
18. Основные направления улучшения использования рабочего времени.
19. Подбор, профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации персонала: методы и системы.
20. Разделение и кооперация труда.
21. Организация и экономические требования к рабочему месту.
22. Методы оценки затрат рабочего времени.
23. Нормативы по труду и их структура.
24. Возможности и границы нормирования труда в различных отраслях народного хозяйства.

25. Факторы и условия роста производительности труда, их классификация.
26. Государственное регулирование и управление производительностью труда.
27. Факторы, влияющие на образ жизни общества, социальной группы, отдельной личности.
28. Современное состояние уровня и качества жизни населения в России.
29. Основные типы мотивации работников в условиях перехода к рынку.
30. Сущность и функции заработной платы.
31. Институциональное, нормативно-правовое регулирование заработной платы.
32. Социальное партнёрство и регулирование заработной платы.
33. Организация заработной платы: составные элементы и принципы.
34. Оптимизация социальной структуры коллектива.
35. Трудовой конфликт: понятие, модели, анализ, пути разрешения.
36. Социальное развитие на предприятии.
37. Планирование персонала на предприятии.
38. Система трудовых показателей на предприятии в условиях рыночного механизма.
39. Планирование и прогнозирование производительности труда на предприятии.
40. Сущность и цели социального планирования на предприятии.