

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 28.01.2022 17:06:14
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba47b11d2d064c12781953be750d42574d16f5c0ce538f01c6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

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

Кафедра экономики, управления и политики



ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Методические рекомендации по изучению дисциплины

Курск 2016

УДК 378.14

Составитель: И.А. Томакова

Рецензент

Кандидат экономических наук, доцент Бабенко И.В.

«Экономика и социология труда» Методические рекомендации по изучению дисциплины/ Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: И.А. Томакова, Курск, 2016. 38 с.

Методические указания раскрывают структуру, содержание и порядок изучения материала дисциплины «Экономика и социология труда» в рамках реализации ФГОС ВПО. Изложены цели, задачи, распределение времени по темам, по видам занятий. Дано описание показателей и критериев оценки уровня сформированности компетенций. 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 рекомендации предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 080400.62 – 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 преподавания дисциплины	4
1.2 Задачи изучения дисциплины	4
1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины.....	6
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	19
3. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННОГО КУРСА.....	24
4. ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	26
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	32
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	35
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	37

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ, ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

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

1.1 Цель преподавания 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 изучения 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 соответствие 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 соответствие со стратегическими планами организации;
- современными технологиями управления персоналом орга-

низации (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

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «**Экономика и социология труда**» направлено на формирование следующих *общекультурных* и *профессиональных* компетенций:

ОК-13- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;

ОК-22 - осознание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в практической деятельности по управлению персоналом;

ПК-40 - владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе, производительности труда), а также навыками разработки и экономическому обоснованию мероприятий по их улучшению;

ПК-42 - умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствие со стратегическими планами организации;

ПК-54 - умение формировать бюджет затрат на персонал и

контролировать его выполнение;

ПК-58 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений;

ПК-59 - владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей;

ПК-60 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике;

ПК-67 - умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива;

ПК-75 - готовность к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала;

ПК-77 - знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

Этапы формирования компетенций, а также показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций приведены в таблицах 1-2.

Таблица 1 – Этапы формирования компетенций

Код компетенции, содержание компетенции	Дисциплины (модули) при изучении которых формируется данная компетенция
ОК-13- осознание социально-экономической значимости будущей профессии, обладанием высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности	Экономическая теория Основы социального государства <i>Экономика и социология труда</i>
ОК-22 - осознание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умением применять теоретические положения в практической деятельности по управлению персоналом	<i>Экономика и социология труда</i> Основы управления персоналом
ПК-40 - владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Экономика организации <i>Экономика и социология труда</i> Экономика управления персона-

(в том числе, производительности труда), а также навыками разработки и экономическому обоснованию мероприятий по их улучшению	лом Основы управленческого консультирования Методы и модели в управлении персоналом Экономическая оценка инвестиций Прогнозирование и планирование трудовых ресурсов Прогнозирование и планирование на предприятии
ПК-42 - умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Управление персоналом организации <i>Экономика и социология труда</i> Организация производства Управление производством
ПК-54 - умение формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его выполнение	Экономика организации Системный анализ проблем предприятия <i>Экономика и социология труда</i> Экономическая оценка инвестиций Технико-экономический анализ деятельности предприятия Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия
ПК-58 - способность проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений	Безопасность жизнедеятельности <i>Экономика и социология труда</i> Основы безопасности труда Экономика управления персоналом Основы управленческого консультирования Управленческие решения Разработка управленческих решений
ПК-59 - владение важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей	<i>Экономика и социология труда</i> Экономика управления персоналом Методы и модели в управлении персоналом
ПК-60 - знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением	<i>Экономика и социология труда</i> Экономика управления персона-

применять их на практике	лом Основы управленческого кон- сультирования
ПК-67 - умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	<i>Экономика и социология труда</i>
ПК-75 - готовность к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала	Управление персоналом органи- зации <i>Экономика и социология труда</i> Основы организации труда Управленческие решения Разработка управленческих реше- ний
ПК-77 - знание основ проведения и ме- тодов оценки экономической и социаль- ной эффективности инвестиционных проектов в области управления персона- лом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования про- грамм развития персонала	Экономика организации <i>Экономика и социология труда</i> Управленческий учет и учет пер- сонала Инновационный менеджмент в управлении персоналом Экономическая оценка инвести- ций Управленческие решения Разработка управленческих реше- ний

Таблица 2 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

№ п/ п	Код компе- тенции (или её час- ти)	Уровни сформированности компетенции		
		Пороговый (удовлетворитель- ный)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
1	ОК-13	<i>Знать:</i> - Отдельные поня- тия, категории и инструменты эконо- мики и социоло- гии труда; - Понятие мотивов и стимулов <i>Уметь:</i>	<i>Знать:</i> - Предмет и основ- ные понятия, кате- гии и инструмен- ты экономики и со- циологии труда, их значение для изу- чения последую- щих дисциплин и	<i>Знать:</i> - Понятия, катего- рии и инструменты экономики и со- циологии труда в полном объеме, их значение для изу- чения последую- щих дисциплин и

		<p>Применять теоретические положения экономики и социологии труда для работы индивидуально или в составе малой группы при выполнении определенного этапа порученного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками работы с основными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации существующих трудовых отношений, процессов, организаций; - Навыками работы в составе малой группы при выполнении определенного этапа порученного задания / исследования. 	<p>выполнения профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие и виды мотивов и стимулов профессиональной деятельности. <p><i>Уметь:</i></p> <p>Применять теоретические положения экономики и социологии труда для организации индивидуальной работы или в составе малой группы при выполнении порученного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками работы с основными и дополнительными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации и анализа существующих трудовых отношений, процессов, организаций; - Навыками работы в составе малой группы при выполнении порученного задания / исследования. 	<p>выполнения профессиональной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сущность и структуру мотивов и стимулов профессиональной деятельности. <p><i>Уметь:</i></p> <p>Применять теоретические положения экономики и социологии труда для организации работы малой группы при выполнении инициативного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками самостоятельной работы с источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации, анализа и регулирования трудовых отношений, процессов, организаций; - Навыками работы в составе малой группы при выполнении инициативного задания / исследования.
2	ОК-22	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Отдельные зако- 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Основные зако- 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Сущность, зако-

		<p>номерности и принципы экономики и социологии труда;</p> <p>- Понятие трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда для идентификации существующих трудовых отношений, процессов, организаций;</p> <p>- Организовывать работу малой студенческой группы для выполнения определенного этапа порученного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- Навыками работы с основными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для идентификации существующих трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p>	<p>номерности и принципы организации труда, трудовых процессов и социально-трудовых отношений;</p> <p>- Понятие и виды трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда и основного нормативно-правового обеспечения для идентификации и анализа существующих трудовых отношений, процессов, организаций;</p> <p>- Организовывать работу малой студенческой группы для выполнения порученного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- Навыками работы с основными и дополнительными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необ-</p>	<p>номерности и принципы организации труда, трудовых процессов и социально-трудовых отношений, особенности их развития;</p> <p>- Понятие, виды и структуру трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Применять знание понятийно-категориального аппарата и инструментов экономики и социологии труда и нормативно-правового обеспечения для идентификации, анализа и регулирования трудовых отношений, процессов, организаций;</p> <p>- Организовывать работу малой студенческой группы для выполнения инициативного задания / исследования.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>- Навыками самостоятельной работы с источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необ-</p>
--	--	---	--	---

		<p>- Начальными навыками организации самостоятельной учебной деятельности малой студенческой группы.</p>	<p>тификации и анализа существующих трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Основными навыками организации самостоятельной учебной деятельности малой студенческой группы.</p>	<p>тификации, анализа и регулирования трудовых отношений, процессов, организаций и трудового поведения персонала;</p> <p>- Устойчивыми навыками организации самостоятельной творческой учебной деятельности малой студенческой группы.</p>
3	ПК-40	<p><i>Знать:</i></p> <p>- Отдельные экономические показатели, характеризующие трудовые процессы и результативность трудовой деятельности в организации;</p> <p>- Отдельные рекомендованные источники учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для анализа и планирования труда и трудовых процессов.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Работать с отдельными рекомендованными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- Основные экономические показатели, характеризующие трудовые процессы и результативность трудовой деятельности в организации;</p> <p>- Основные рекомендованные источники учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для анализа и планирования труда и трудовых процессов.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Работать с основными рекомендованными и дополнительными источниками учебно-методической, нормативно-правовой и отчетно-</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>- Взаимосвязанные экономические показатели, характеризующие трудовые процессы и результативность трудовой деятельности в организациях, и факторы, на них влияющие;</p> <p>- Рекомендованные и дополнительные источники учебно-методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для анализа и планирования труда и трудовых процессов.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Работать с рекомендованными и дополнительными источниками учебно-методической,</p>

		<p>информации, необходимой для анализа и планирования труда и трудовых процессов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Отбирать экономические показатели и объяснять трудовые процессы и результаты трудовой деятельности в организации. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками отбора экономических показателей и объяснения трудовых процессов и результативность трудовой деятельности в организации; - Навыками выявления проблем результативности трудовой деятельности в организации. 	<p>статистической информации, необходимой для анализа и планирования труда и трудовых процессов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Отбирать и оценивать экономические показатели, характеризующие трудовые процессы и результаты трудовой деятельности в организации, обосновывать варианты их повышения. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками отбора и оценки экономических показателей, характеризующих трудовые процессы и результативность трудовой деятельности в организации; - Навыками выявления проблем и обоснования вариантов повышения результативности трудовой деятельности в организации 	<p>нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для анализа и планирования труда и трудовых процессов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Отбирать, анализировать и интерпретировать экономические показатели, характеризующие трудовые процессы и результаты трудовой деятельности в организации, разрабатывать и обосновывать варианты их повышения. <p><i>Владеть:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Навыками отбора, анализа и интерпретации экономических показателей, характеризующих трудовые процессы и результативность трудовой деятельности в организации; - Навыками выявления проблем разработки и обоснования вариантов повышения результативности трудовой деятельности в организации.
4	ПК-42	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Отдельные показатели численности 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Основные показатели численности и 	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Показатели численности и струк-

		<p>и структуры персонала организации</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Решать типовые задачи по расчету отдельных показателей численности и структуры персонала организации.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Навыками решения типовых задач по расчету отдельных показателей численности и структуры персонала организации.</p>	<p>структуры персонала организации</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Рассчитывать основные показатели численности и структуры персонала организации и анализировать полученные результаты.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Навыками расчета основных показателей численности и структуры персонала организации и анализа полученных результатов.</p>	<p>туры персонала организации и факторы, на них влияющие.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>- Рассчитывать фактические и плановые показатели численности и структуры персонала организации, анализировать и интерпретировать полученные результаты с учетом влияющих факторов.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Навыками расчета и анализа фактических и плановых показателей численности и структуры персонала организации с учетом влияющих факторов.</p>
5	ПК-54	<p><i>Знать:</i></p> <p>Отдельные показатели затрат на персонал.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>Отбирать исходные данные для расчета затрат на персонал.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Начальными навыками работы с исходными данными для расчета отдельных показателей затрат на персонал.</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>Основные показатели затрат на персонал.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>Отбирать и систематизировать исходные данные, необходимые для расчетов и анализа затрат на персонал.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Базовыми навыками отбора и систематизации данных, необходимых для расчета основных</p>	<p><i>Знать:</i></p> <p>Классификацию показателей затрат на персонал.</p> <p><i>Уметь:</i></p> <p>Отбирать, систематизировать и анализировать исходные данные, необходимые для расчетов и анализа затрат на персонал.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Устойчивыми навыками отбора, систематизации и анализа данных,</p>

			показателей затрат на персонал.	необходимых для расчета взаимосвязанных показателей затрат на персонал.
6	ПК-58	<p><i>Знать:</i> Отдельные элементы и виды трудовой организации и трудового поведения личности.</p> <p><i>Уметь:</i> Идентифицировать трудовую организацию и трудовое поведение.</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>	<p><i>Знать:</i> Основные элементы и виды трудовой организации и трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i> Классифицировать и анализировать трудовую организацию и трудовое поведение.</p> <p><i>Владеть:</i> Базовыми навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>	<p><i>Знать:</i> Структуру и типологию трудовой организации и трудового поведения.</p> <p><i>Уметь:</i> Классифицировать, анализировать и оценивать трудовую организацию и трудовое поведение.</p> <p><i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками анализа и оценки трудовой организации и трудового поведения.</p>
7	ПК-59	<p><i>Знать:</i> Отдельные трудовые показатели.</p> <p><i>Уметь:</i> Решать типовые задачи по расчету отдельных трудовых показателей.</p> <p><i>Владеть:</i> Отдельными приемами и начальными навыками расчета и анализа трудовых показателей.</p>	<p><i>Знать:</i> Основные трудовые показатели.</p> <p><i>Уметь:</i> Решать типовые задачи по расчету основных трудовых показателей.</p> <p><i>Владеть:</i> Базовыми приемами и навыками расчета и анализа трудовых показателей.</p>	<p><i>Знать:</i> Систему трудовых показателей и факторов, на них влияющих.</p> <p><i>Уметь:</i> Решать задачи по расчету фактических и плановых трудовых показателей и анализировать факторы, на них влияющие</p> <p><i>Владеть:</i> Базовыми приемами и устойчивыми навыками расчета и анализа трудовых показателей с учетом факторов, на них влияющих.</p>

8	ПК-60	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Общие сведения о проведении аудита в социально-трудовой сфере; - Отдельные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере. <p><i>Уметь:</i></p> <p>Использовать отдельные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Начальными навыками работы с методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Содержание и этапы аудита в социально-трудовой сфере; - Основные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере. <p><i>Уметь:</i></p> <p>Использовать основные источники методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Базовыми навыками работы с методической, нормативно-правовой и отчетно-статистической информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере.</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Содержание, этапы и стратегии аудита в социально-трудовой сфере; - Полный перечень источников методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для проведения аудита в социально-трудовой сфере. <p><i>Уметь:</i></p> <p>Использовать источники методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информации, необходимой для организации, проведения и оценки эффективности аудита в социально-трудовой сфере, в полном объеме.</p> <p><i>Владеть:</i></p> <p>Устойчивыми навыками работы с методической, нормативно-правовой, отчетно-статистической и научно-деловой информацией, необходимой для организации, проведения и оценки эф-</p>
---	-------	--	---	--

				фективности аудита в социально-трудовой сфере.
9	ПК-67	<p><i>Знать:</i> Общие сведения о формировании и развитии трудового коллектива.</p> <p><i>Уметь:</i> Подбирать инструментарий и объяснять результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.</p>	<p><i>Знать:</i> Основные характеристики процессов формирования и развития трудового коллектива.</p> <p><i>Уметь:</i> Подбирать и обосновывать выбор инструментария, объяснять и анализировать результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i> Основными навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.</p>	<p><i>Знать:</i> Полную характеристику процессов формирования, развития и стабилизации трудового коллектива.</p> <p><i>Уметь:</i> Разрабатывать инструментарий, объяснять, анализировать и интерпретировать результаты прикладного социологического исследования в социально-трудовой сфере.</p> <p><i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками применения инструментов и результатов прикладной социологии для формирования и развития трудового коллектива.</p>
10	ПК-75	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Отдельные виды норм труда и показатели результативности трудовой деятельности персонала; - Отдельные методы нормирования труда и оценки затрат рабочего времени. <p><i>Уметь:</i></p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Основные виды норм труда и показатели результативности трудовой деятельности персонала; - Основные методы нормирования труда и оценки затрат рабочего времени. <p><i>Уметь:</i> Проводить оценку</p>	<p><i>Знать:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Классификацию норм труда, показатели результативности трудовой деятельности персонала и факторы, их определяющие; - Комплекс методов нормирования труда и оценки затрат рабочего времени. <p><i>Уметь:</i></p>

		<p>Проводить оценку отдельных показателей выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками анализа и оценки показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда.</p>	<p>основных показателей и выявлять факторы выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.</p> <p><i>Владеть:</i> Основными навыками анализа и оценки показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда с учетом факторов, на них влияющих.</p>	<p>Проводить оценку и определять резервы улучшения показателей выполнения норм труда, использования рабочего времени и результативности трудовой деятельности персонала.</p> <p><i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками оценки, анализа и определения резервов улучшения показателей результатов трудовой деятельности персонала, использования рабочего времени и выполнения норм труда.</p>
11	ПК-77	<p><i>Знать:</i> Отдельные показатели эффективности затрат на развитие персонала.</p> <p><i>Уметь:</i> Отбирать показатели эффективности затрат на развитие персонала.</p> <p><i>Владеть:</i> Начальными навыками работы с показателями эффективности затрат на развитие персонала.</p>	<p><i>Знать:</i> Основные показатели эффективности затрат на развитие персонала.</p> <p><i>Уметь:</i> Отбирать и систематизировать показатели эффективности затрат на развитие персонала .</p> <p><i>Владеть:</i> Базовыми навыками отбора и систематизации показателей эффективности затрат на развитие персонала.</p>	<p><i>Знать:</i> Систему показателей эффективности затрат на развитие персонала.</p> <p><i>Уметь:</i> Отбирать, систематизировать и анализировать показатели эффективности затрат на развитие персонала.</p> <p><i>Владеть:</i> Устойчивыми навыками отбора, систематизации и анализа показателей эффективности затрат на развитие персонала.</p>

Дисциплина «Экономика и социология труда» Б.3.Б.12 относится к профессиональному циклу учебного плана, базовая часть. Изучается - 2 курс, 4 семестр.

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

Форма промежуточного контроля – экзамен.

Таблица 3 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0,3 ч/чел
зачет	0
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
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

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Основными видами аудиторной работы студентов при изучении дисциплины «Экономика и социология труда» 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.

В течение семестра каждым студентом **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, полупорный между-

строчный интервал, гарнитура шрифта – TimesNewRoman. 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, название 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.

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

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

К сдаче экзамена допускается студент, набравший в течение семестра 24 балла по успеваемости. На экзамене студент может на-

брать 36 баллов, которые суммируются с баллами за посещаемость, успеваемость, премиальными баллами преподавателя и деканата.

Вопросы для подготовки к экзамену приведены в приложении Б.

Таблица 2 – Контроль изучения дисциплины

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Практическое занятие №1 <i>Модель человека. Качество жизни</i>	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 <i>Потребности человека</i>	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №3 <i>Потенциал человека</i>	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №4 <i>Предприятие и рынок труда</i>	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 <i>Основные понятия организации труда</i>	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №6 <i>Методы изучения затрат рабочего времени</i>	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	2	Полностью выполнены практические задания
Практическое занятие №7 <i>Методы расчета численности</i>	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по	2	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изучен-

<i>персонала</i>		изученным темам.		ным темам.
Практическое занятие №8 <i>Доходы населения в рыночной экономике</i>	1	Задание выполнено, но имеются недочеты и неточности формулировок.	2	Задание выполнено в полном объеме, структура и содержание соответствуют заданию
Практическое занятие №9 <i>Социология профессий</i>	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	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	1	Даны правильные ответы на 50% вопросов	2	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		100	

3. КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИОННОГО КУРСА

Тема 1. Введение в дисциплину. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда» (2 часа)

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

Тема 2. Труд и социально-трудовые отношения (2 часа)

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

Тема 3. Занятость населения. Формирование и регулирование рынка труда. (2 часа)

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(2 часа)

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 (2 часа)

Понятие производительности труда; методы повышения производительности и эффективности труда. Показатели, используемые для измерения производительности труда. Факторы повышения производительности труда в рыночной экономике. Организа-

ция и регулирование оплаты труда в Российской Федерации. Формы и системы заработной платы.

Тема 6. Социальные составляющие процесса труда. Уровень жизни и формирование доходов населения (2 часа)

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 (2 часа)

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(2 часа)

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 (2 часа)

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 (2 часа)

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 (2 часа)

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(2 часа)

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 (2 часа)

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(2 часа)

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(2 часа)

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 (2 часа)

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 (4 часа)

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 (2 часа)

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 она 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 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 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>.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<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 – портал по социологии, экономике и менеджменту.

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.rostrud.info/pravo/postanovlenia/> Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

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

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.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б**Перечень вопросов к экзамену**

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.
14. Социально-экономическая сущность занятости населения.
15. Виды занятости.
16. Предпосылки и сущность безработицы.
17. Рынок труда.
18. Государственное регулирование рынка труда.
19. Понятие производительности труда.
20. Методы повышения производительности и эффективности труда.
21. Показатели, используемые для измерения производительности труда.
22. Формирование кадровой политики организации.
23. Экономическая сущность организации труда.
24. Формы и системы заработной платы.
25. Разделение и кооперация труда.
26. Организация и аттестация рабочих мест
27. Рационализация трудовых процессов.
28. Изучение затрат рабочего времени.
29. Нормирование труда.
30. Виды норм.

31. Методы нормирования труда.
32. Условия труда.
33. Охрана и безопасность труда.
34. Режим труда и отдыха.
35. Понятие уровня жизни и его характеристика.
36. Факторы, определяющие уровень жизни.
37. Источники формирования и структура доходов населения.
38. Дифференциация доходов различных социальных групп.
39. Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.
40. Анализ и планирование трудовых показателей.
41. Социальные основы трудовой деятельности.
42. Основы трудового поведения личности.
43. Социальная политика организации, социальное развитие трудовых коллективов.
44. Направления, этапы и методы аудита в социально-трудовой сфере.
45. Мониторинг в трудовой сфере.
46. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.
47. Оценка затрат на персонал.
48. Оценка эффективности и производительности труда.
49. Социологическое исследования в организации.
50. Основные методы социологического исследования.