Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Антипова Наталья Викторовна
Должность: и.о. директора филиала
Дата подписания: 20.02.2024 18:49:52
Уникальный программный ключ:
fae5412acb1bf810dc69e6bc004ac45622b84b3a

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.01 Экономика
направленность (профиль) программы: Финансы и кредит

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**

**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**

**Улан-Баторский филиал**

Одобрено
На заседании Совета Улан-Баторского
филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова
Протокол № 10 от «25» мая 2023 г.
Председатель совета
_____Н.В. Антипова

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

# Б1.О.10. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

| | |
|---|---|
| **Направление подготовки** | **38.03.01 Экономика** |
| **Направленность (профиль) программы** | **Финансы и кредит** |
| **Уровень высшего образования** | **Бакалавриат** |

**Год начала подготовки-2023г.**

Улан-Батор – 2023 г.

Составители:

Д.э.н, профессор, профессор Е.В. Шубенкова

К.э.н, доцент, доцент Е.Е. Миргород

Рабочая программа одобрена на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Развитие человеческого капитала»

Протокол № 10 от 28 апреля 2021 года.

# СОДЕРЖАНИЕ

**I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ ..... 4**

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ..... 4
МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ..... 4
ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ..... 4
ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ..... 5

**II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ..... 8**

**III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ..... 19**

ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ ..... 20
ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ ..... 20
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ ..... 20
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ..... 20
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ..... 21
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ..... 21

**IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ ..... 21**

**V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ..... 21**

**VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ..... 22**

# I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - формирование комплекса знаний, базовых умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования, и развития трудового потенциала общества, организации и отдельной личности, ознакомление с механизмами и формами практической реализации этих отношений.

Задачи дисциплины:

– усвоение современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала общества, организации и отдельной личности, в том числе лиц с ограниченными возможностями;

– овладение основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;

– приобретение базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала организации и отдельной личности, в том числе лиц с ограниченными возможностями.

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к обязательной части учебного плана.

## Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

| **Показатели объема дисциплины** | **Всего часов по формам обучения** | | |
|---|---|---|---|
| | ***очная*** | ***очно-заочная**** | ***заочная**** |
| Объем дисциплины в зачетных единицах | ***3 ЗЕТ*** | | |
| Объем дисциплины в акад. часах | ***108*** | | |
| Промежуточная аттестация: форма | *Зачет с оценкой* | *Зачет с оценкой* | - |
| **Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:** | **36** | **18** | - |
| 1. Аудиторная работа (Ауд.), акад. часов всего, в том числе: | **34** | 16 | - |
| • лекции | *18* | 8 | - |
| • практические занятия | *16* | **8** | - |
| • лабораторные занятия | - | - | - |
| в том числе практическая подготовка | | - | - |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 2. Индивидуальные консультации (ИК) | - | - | - |
| 3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт) - | **2** | 2 | - |
| 4. Консультация перед экзаменом (КЭ) | - | - | - |
| 5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк) | - | - | - |
| **Самостоятельная работа (СР), всего:** | | | - |
| в том числе: | **72** | **54** | |
| • самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк) | - | - | - |
| • самостоятельная работа в семестре (СРс) | - | - | - |
| в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу | - | - | - |
| • изучение ЭОР | *20* | **20** | - |
| • изучение онлайн-курса или его части | - | - | - |
| • выполнение индивидуального или группового проекта | *22* | *22* | - |
| • *и другие виды (в т.ч.* контрольная работа, задачи, реферат, доклад и т.д.) | *30* | *12* | |

**Распределение часов по очно-заочной/ заочной формам обучения, осуществляется факультетом, реализующим образовательную программу по направлению 38.03.01 Экономика*

## Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

| **Формируемые компетенции** | **Индикаторы достижения компетенций** | **Результаты обучения** |
|---|---|---|
| УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы | УК-6.1. У-1. **Умеет** эффективно организовывать и структурировать свое время |
| | | УК-6.1. У-2. **Умеет** критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач |
| | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | УК-6.2. З-1. **Знает** содержание и принципы самоорганизации и саморазвития |
| | | УК-6.2. З-2. **Знает** свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования |
| | | УК-6.2. З-3. **Знает** современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессио- |

| | | |
|---|---|---|
| | | нальной деятельности |
| | | УК-6.2. У-1. **Умеет** планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз |
| УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями | УК-9.2. У-1. **Умеет** идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность |
| | | УК-9.2. У-2. **Умеет** создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей |
| | | УК-9.2. У-3. **Умеет** выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями |
| ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне | ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне. | ОПК-3.2. З-1. **Знает** основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике. |
| | | ОПК-3.2. У-1. **Умеет** на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей |
| | | ОПК-3.2. У-2. **Умеет** анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей. |
| | | ОПК-3.2. У-3. **Умеет** представлять результаты аналитической работы |

# II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

| № п/п | Наименование раздела, темы дисциплины | Трудоемкость, академические часы | | | | | | Индикаторы достижения компетенций | Результаты обучения | Учебные задания для аудиторных занятий | Текущий контроль | Задания для творческого рейтинга по темам |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | Практическая подготовка | Самостоятельная работа | Всего | | | | | |
| | **Семестр 3** | | | | | | | | | | | |
| 1. | **Тема 1. Трудовой потенциал общества и его реализация в рыночной системе**<br>Труд как социально-экономическая категория. Общее и различное в экономическом и социологическом подходе к труду.<br>Место и роль труда в обществе, его сущность и функции. Система труда и ее элементы.<br>Основные понятия о труде. Характеристики способности человека к целесообразной деятельности: дееспособность, трудоспособность, работоспособность. Общая, профессиональная и неполная трудоспособность. Показатели и динамика работоспособности. Содержание труда. Характер труда.<br>Общественная организация труда и ее составляющие.<br>Эволюция понятий о трудовом потенциале: рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, человеческий фактор, человеческие ресурсы, человеческий капитал.<br>Предмет дисциплины «Экономика и социология труда» - трудовой потенциал общества и пути его наиболее рационального использования в интересах повышения эффективности общественного производства и обеспечения достойного качества жизни. | ***3*** | ***3*** | **-** | **-** | ***12*** | **18** | УК-6.1;<br>УК-6.2;<br>УК-9.2;<br>ОПК-3.2 | УК-6.1. У-1;<br>УК-6.1. У-2;<br>УК-6.2. З-1;<br>УК-6.2. З-2;<br>УК-6.2. З-3;<br>УК-6.2. У-1;<br>УК-9.2. У-1;<br>УК-9.2. У-2;<br>УК-9.2. У-3;<br>ОПК-3.2. З-1;<br>ОПК-3.2. У-1;<br>ОПК-3.2. У-2;<br>ОПК-3.2. У-3 | О.<br>*Гр.д* | К/р*<br>З. | Э., Р., Д.<br>Ин.п./Гр.п.<br>Ан.с. |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Трудовой потенциал общества, организации, человека.<br>Количественные характеристики трудового потенциала: численность трудоспособного населения и фонд рабочего времени общества.<br>Динамика численности и состава населения и его трудоспособной части в Российской Федерации. Факторы, определяющие характер этой динамики.<br>Система показателей естественного и механического движения населения. Показатели трудоспособности, трудовой нагрузки и трудового замещения. Современная демографическая ситуация в России.<br>Нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени разных категорий работников.<br>Трудовые ресурсы – понятие, возрастные границы и состав. Основная и дополнительная части трудовых ресурсов.<br>Пенсионеры-льготники. Досрочное назначение страховой пенсии. Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ.<br>Инвалидность, группы инвалидности. Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» от 20.02.2006 N 95.<br>Источники пополнения трудовых ресурсов страны. Баланс трудовых ресурсов. Условия эффективного использования имеющихся источников пополнения трудовых ресурсов в народном хозяйстве.<br>Качественные характеристики трудового потенциала: психофизиологические, профессионально-квалификационные и социально-личностные качества трудоспособного населения.<br>Требования, предъявляемые к уровню общеобразовательной и профессиональной (специальной) подготовки работников в условиях рыночной экономики и технико-технологических и информационных нововведений. Непрерывное образование населения, его сущность и необходимость. Персональная траектория непрерывного образования и саморазвития: построение и реализация в современных условиях. Виды и формы профессионального обучения работников. Факторы, влияющие на качество профессиональной подготовки работников. Профессиональное обучение и карьерный рост. | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Методология формирования Росстатом системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованная 19-ой Международной конференцией статистиков труда (2013г.). Занятость как форма реализации трудового потенциала. Характеристики (виды) занятости: полная, продуктивная, социально-полезная, эффективная и свободно избранная занятость. Формы занятости в общественном производстве. Категории занятого населения. Структура и основные пропорции распределения занятых. Показатели, характеризующие масштаб и уровень занятости.<br>Рынок труда: понятие, состояние, тенденции. Основные составляющие рынка труда. Инфраструктура рынка труда. Условия эффективного функционирования рынка труда в России. Государственная политика в области занятости, ее цель, типы, важнейшие направления и методы. Гарантии занятости инвалидов в РФ. Квотирование рабочих мест для инвалидов и молодежи. Федеральный «О занятости населения в Российской Федерации» закон от 19.04.1991 N 1032-1. | | | | | | | | | | | |
| 2. | **Тема 2. Социально-трудовые отношения и их регулирование**<br>Понятие социально-трудовых отношений. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты, уровни, предметы; принципы и типы; механизмы реализации. Основные характеристики субъектов социально-трудовых отношений: наемных работников и работодателей в условиях рыночной экономики.<br>Типы социально-трудовых отношений и принципы, их определяющие.<br>Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.<br>Регулирование социально-трудовых отношений. Роль государства, работодателей и профсоюзов в регулировании социально-трудовых отношений.<br>Механизмы регулирования социально-трудовых отношений в России: программно-нормативная регламентация со стороны государства; социальное партнерство. «Трудовой кодекс Российской Федера- | ***3*** | ***2*** | **-** | **-** | ***10*** | **15** | УК-6.1;<br><br>УК-6.2;<br><br>УК-9.2;<br><br>ОПК-3.2 | УК-6.1. У-1;<br>УК-6.1. У-2;<br><br>УК-6.2. З-1;<br>УК-6.2. З-2;<br>УК-6.2. З-3;<br>УК-6.2. У-1;<br><br>УК-9.2. У-1;<br>УК-9.2. У-2;<br>УК-9.2. У-3;<br><br>ОПК-3.2. З-1;<br>ОПК-3.2. У-1;<br>ОПК-3.2. У-2;<br>ОПК-3.2. У-3 | О.<br>*Гр.д* | К/р* | Э., Р., Д.<br>Ин.п./Гр.п.<br>Ан.с. |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ции» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 N 156-ФЗ.<br>Международная организация труда (МОТ) и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. Основные направления деятельности МОТ.<br>Социальная политика государства: сущность, принципы, основные направления, мероприятия, модели. Система социальной защиты населения. Социальная защита инвалидов: основные направления, мероприятия. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ.<br>Социальная политика организации и социальное планирование на предприятии (в организации) как основа социального регулирования трудовых отношений.<br>Сущность и объективная основа конфликтов в социально-трудовой сфере. Причины возникновения конфликтов и появления социальной напряженности. Типы конфликтов в зависимости от масштабов их распространения: внутриорганизационные конфликты и конфликты макроуровня. Виды конфликтов, их функции. Внутренняя структура конфликта: конфликтная ситуация, участники (оппоненты), объект, инцидент.<br>Управление трудовым конфликтом как процессом. Способы выхода (разрешения) из конфликта. Нормативно-правовая основа урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров. Забастовки – крайняя форма проявления конфликта. Переговоры и соглашения в сфере труда на разных уровнях управления как основа урегулирования трудовых конфликтов (споров). | | | | | | | | | | | |
| 3. | **Тема 3. Качество и уровень жизни населения**<br>Понятия «качество жизни» и «уровень жизни» населения. Значение и особенности изучения уровня и качества жизни. Современные концепции качества жизни. Качество жизни в постиндустриальном (информационном) обществе. Соотношение понятий | ***3*** | ***2*** | **-** | **-** | ***12*** | **17** | УК-6.1;<br><br><br><br>УК-6.2; | УК-6.1. У-1;<br>УК-6.1. У-2;<br><br>УК-6.2. З-1;<br>УК-6.2. З-2;<br>УК-6.2. З-3; | О.<br>*Гр.д* | З. | Э., Р., Д.<br>Ин.п./Гр.п.<br>Ан.с. |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | «качество жизни», «уровень жизни», «образ жизни», «благосостояние».<br>Система показателей качества и уровня жизни населения. Индекс человеческого развития.<br>Характеристика современного состояния уровня и качества жизни.<br>Механизмы регулирования уровня жизни.<br>Социальные стандарты уровня жизни. Потребительский бюджет: сущность, функции, виды, методы формирования. Минимальные социальные стандарты уровня жизни. Прожиточный минимум. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 N 134-ФЗ.<br>Различные подходы к оценке бедности. Концепции бедности: абсолютная, относительная и субъективная бедность. Показатели бедности. Проблема малообеспеченности в современной России. Нетрудоспособность как фактор бедности.<br>Пути повышения уровня жизни населения.<br>Понятие «качество трудовой жизни». Концепция качества трудовой жизни: теоретические подходы, условия, определяющие факторы.<br>Основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасность и условия труда; возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять потребности в самореализации и самовыражении; возможность профессионального и карьерного роста и уверенность в будущем; хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе; правовая защищенность работника в организации; достойное место работы в жизни человека: общественная полезность работы.<br>Показатели качества трудовой жизни с позиций: персонала; администрации предприятия; общества в целом.<br>Показатели, характеризующие качество трудовой жизни в организации. Общеэкономические показатели. Показатели, характеризующие движение и развитие персонала, использование рабочего времени. Показатели, характеризующие условия и охрану труда, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях. Показатели, характеризующие | | | | | | | УК-9.2;<br><br>ОПК-3.2 | УК-6.2. У-1;<br><br>УК-9.2. У-1;<br>УК-9.2. У-2;<br>УК-9.2. У-3;<br><br>ОПК-3.2. З-1;<br>ОПК-3.2. У-1;<br>ОПК-3.2. У-2;<br>ОПК-3.2. У-3 | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | формирование доходов работников, уровень, соотношения и динамику оплаты их труда. Показатели социальной поддержки персонала и его вовлечения в процессы управления. Показатели удовлетворенности персонала различными сторонами трудовой жизни и его активности.<br>Задачи и основные направления повышения качества трудовой жизни. Гуманизация труда и методы ее обеспечения. Повышение «гибкости» трудовой жизни. Демократизация трудовой жизни. | | | | | | | | | | | |
| 4. | **Тема 4. Трудовое поведение и его регуляторы**<br>Основы трудового поведения личности. Поведение в сфере труда как трудовая активность в соответствии с личными интересами и потребностями. Потребности человека, их сущность, виды и характеристика. Интерес как осознанная потребность.<br>Трудовое поведение личности как объект мотивации. Понятие трудовой мотивации. Процесс мотивации трудовой деятельности и его элементы. Роль личных интересов в мотивации трудового поведения. Их взаимодействие с коллективными, групповыми (корпоративными) и общественными интересами.<br>Различия в мотивации деятельности работников наемного труда и предпринимателей. Возрастание роли мотивационного управления.<br>Понятия о ценностях и ценностных ориентациях как регуляторах трудового поведения. Место коллективных, групповых и индивидуальных ценностей в трудовом процессе. Социальная справедливость в системе ценностей общества и работника.<br>Социальные нормы, их функции и роль в регуляции трудового поведения. Трудовая этика и трудовая мораль. Формирование профессиональной этики и морали специалиста в процессе его профессиональной подготовки.<br>Формирование и использование ценностно-нормативного механизма регуляции трудового поведения персонала организации. Роль организационной культуры в регулировании трудового поведения.<br>Стимулирование труда как способ воздействия на трудовое поведение людей и реализацию их трудо- | ***2*** | ***2*** | **-** | **-** | ***8*** | **12** | УК-6.1;<br><br>УК-6.2;<br><br>УК-9.2;<br><br>ОПК-3.2 | УК-6.1. У-1;<br>УК-6.1. У-2;<br><br>УК-6.2. З-1;<br>УК-6.2. З-2;<br>УК-6.2. З-3;<br>УК-6.2. У-1;<br><br>УК-9.2. У-1;<br>УК-9.2. У-2;<br>УК-9.2. У-3;<br><br>ОПК-3.2. З-1;<br>ОПК-3.2. У-2;<br>ОПК-3.2. У-3 | *Гр.д* | К/р** | Э., Р., Д.<br>Ин.п./Гр.п. |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | вого потенциала. Материальные (денежные и неденежные), социальные, моральные и творческие стимулы к труду. Поощряющие и негативные (блокирующие) стимулы.<br>Основные требования, предъявляемые к организации стимулирования труда. | | | | | | | | | | | |
| | **Тема 5. Доходы и заработная плата как средство мотивации и обеспечения качества жизни**<br>Доходы населения, их классификация. Причины неравенства доходов: различия в состоянии здоровья и способностях; образование и обучение; профессиональные вкусы и риск; владение собственностью; господство на рынке; удача, связи, несчастья и дискриминация. Дифференциация денежных доходов населения, способы ее измерения. Расслоение населения.<br>Денежные доходы населения, их виды и основные источники, значение в обеспечении качества жизни населения.<br>Доходы от трудовой деятельности и их разновидности: заработная плата работающих по найму; трудовое вознаграждение членов кооперативов; доходы от индивидуальной трудовой деятельности, фермерства, ведения личного подсобного хозяйства. Доходы от собственности и предпринимательской деятельности, порядок их регулирования.<br>Зависимость уровня заработной платы от инвестиций в образование.<br>Основные цели, объекты и направления политики доходов.<br>Сущность и функции заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, определяющие уровень заработной платы. Заработная плата и стоимость рабочей силы. Связь размеров заработной платы с результатами хозяйственной деятельности организаций (предприятий).<br>Система регулирования заработной платы в народном хозяйстве, ее субъекты и элементы. Государственное и договорное регулирование заработной платы.<br>Принципы и порядок государственного установления минимума заработной платы. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, ст. | ***3*** | ***3*** | **-** | **-** | ***10*** | **16** | УК-6.1;<br><br>УК-6.2;<br><br>УК-9.2;<br><br>ОПК-3.2 | УК-6.1. У-1;<br>УК-6.1. У-2;<br><br>УК-6.2. З-1;<br>УК-6.2. З-2;<br>УК-6.2. З-3;<br>УК-6.2. У-1;<br><br>УК-9.2. У-1;<br>УК-9.2. У-2;<br>УК-9.2. У-3;<br><br>ОПК-3.2. З-1;<br>ОПК-3.2. У-1;<br>ОПК-3.2. У-2;<br>ОПК-3.2. У-3 | О.<br>*Гр.д* | К/р**<br>З. | Э., Р., Д.<br>Ин.п./Гр.п.<br>Ан.с. |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 133, 133.1. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ.<br>Налоговое регулирование доходов и заработной платы. «Налоговый кодекс Российской Федерации», часть 2 от 05.08.2000 N 117-ФЗ.<br>Районное регулирование заработной платы.<br>Тарифные соглашения между работодателями и профсоюзами, их содержание и порядок разработки.<br>Сфера компетенции организаций (предприятий) в области заработной платы. Формирование средств на оплату труда работников частных, акционерных и бюджетных организаций.<br>Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие: тарифно-квалификационные справочники и профессиональные стандарты; тарифные сетки; тарифные ставки и должностные оклады работников; компенсационные и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки к ставкам и окладам).<br>Особенности построения тарифной системы оплаты труда в бюджетных организациях. Особенности оплаты труда государственных служащих.<br>Повременная и сдельная формы оплаты труда, их разновидности (системы) и условия применения.<br>«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Глава 21. Заработная плата.<br>Премиальные системы оплаты труда; назначение, сущность и виды премий.<br>Нетрадиционные методы оплаты труда: бестарифные и гибкие системы, их разновидности и значение в усилении мотивирующего воздействия оплаты труда на трудовое поведение и повышение результатов индивидуального и коллективного труда. | | | | | | | | | | | |
| | **Тема 6. Трудовая организация (коллектив) как основная сфера реализации трудового потенциала**<br>Социология организации. Понятие о трудовой организации (коллективе). Виды и уровни объединения коллектива. Функции трудовых коллективов. Структура трудового коллектива. Виды социальных групп и разновидности социальной структуры организации. Особенности первичного трудового коллектива, его формальная и неформальная структура.<br>Интеграционные процессы в социальной организа- | ***2*** | ***2*** | **-** | **-** | ***10*** | **14** | УК-6.1;<br><br>УК-6.2;<br><br><br><br><br>УК-9.2; | УК-6.1. У-1;<br>УК-6.1. У-2;<br><br>УК-6.2. З-1;<br>УК-6.2. З-2;<br>УК-6.2. З-3;<br>УК-6.2. У-1;<br><br>УК-9.2. У-1;<br>УК-9.2. У-2;<br>УК-9.2. У-3; | О.<br>*Гр.д* | Д.и. | Э., Р., Д.<br>Ин.п./Гр.п<br>. |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ции, их значение. Внутриколлективная сплоченность (интеграция): понятие, показатели, факторы, основы управления.<br>Трудовая адаптация работников в коллективе.<br>Предпосылки и факторы адаптации. Объективные и субъективные показатели адаптации. Социальные технологии по управлению адаптацией различных социальных групп. Особенности трудовой адаптация инвалидов.<br>Инновационные процессы в коллективе.<br>Содержание и методы менеджмента социальных организаций. Особенности стилей руководства. Понятие о социально-психологическом климате.<br>Социологическое исследование в организации. Методы получения первичной социологической информации о социальных процессах: опрос, анализ документов, наблюдение. Необходимость проведения конкретных социологических исследований в социальных организациях. | | | | | | | ОПК-3.2 | ОПК-3.2. З-1;<br>ОПК-3.2. У-2;<br>ОПК-3.2. У-3 | | | |
| | **Тема 7. Эффективность использования трудового потенциала**<br>Понятия о производительности и эффективности труда. Современные концепции эффективности и производительности труда. Продуктивность труда. Общая и частная производительность труда. Производительность труда и производительная сила труда. Интенсивность труда. Индивидуальная, локальная и общественная производительность труда. Производительность труда и экономическая эффективность производства.<br>Социально-экономическое значение повышения эффективности труда в материальном и духовном производстве. Сущность процесса повышения производительности труда в материальном производстве. Взаимосвязь производительности труда с издержками производства и прибылью предприятий. Эффективность труда и формы собственности.<br>Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования. Разновидности выработки и трудоемкости продукции как показателей производительности труда и их экономическая характеристика. | ***2*** | ***2*** | **-** | **-** | ***10*** | **14** | УК-6.1;<br><br>УК-6.2;<br><br>УК-9.2;<br><br>ОПК-3.2 | УК-6.1. У-1;<br>УК-6.1. У-2;<br><br>УК-6.2. З-1;<br>УК-6.2. З-2;<br>УК-6.2. З-3;<br>УК-6.2. У-1;<br><br>УК-9.2. У-1;<br>УК-9.2. У-2;<br>УК-9.2. У-3;<br><br>ОПК-3.2. З-1;<br>ОПК-3.2. У-1;<br>ОПК-3.2. У-2;<br>ОПК-3.2. У-3 | О.<br>*Гр.д* | З. | Э., Р., Д.<br>Ин.п./Гр.п. |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Понятия о факторах и условиях роста производительности труда. Принципиальная классификация факторов, воздействующих на уровень и динамику производительности труда, исходящая из сущности процесса труда. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы. Сущность и функции внутрифирменной организации труда, ее цели, задачи, основные элементы. Значение внутрифирменной организации труда для эффективного использования трудового потенциала организации, работника.<br>Совершенствование профессионально-квалификационной структуры персонала как фактор роста производительности труда. Организационные факторы роста производительности труда.<br>Естественные и социально-экономические предпосылки (условия) повышения производительности (эффективности) труда. Резервы роста производительности труда.<br>Управление производительностью труда в ведущих промышленно развитых странах мира. Методы измерения и оценки производительности труда в зарубежных странах. | | | | | | | | | | | |
| | ***Итого*** | **18** | **16** | **-** | | **72** | **106** | | | | | |

* и ** - контрольные работы по двум отмеченным темам

## *Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:*

*Опрос (О.),*
*Групповая дискуссия (Гр.д.).*

## *Формы текущего контроля:*

*Контрольные работы (К/р),*
*Деловая игра (Д.и.),*
*Задачи (З.)*

***Формы заданий для творческого рейтинга:***

*Индивидуальный и/или групповой проект (Ин.п./Гр.п.),*
*Эссе/реферат/доклад (Э., Р., Д.),*
*Аналитическая справка (Ан.с.).*

# III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

### Основная литература:

1. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановскская; Под ред. А.Я. Кибанова. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 584 с.: - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/989373

2. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда: учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 172 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006422-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1010093

### Дополнительная литература:

1. Асалиев, А. М. Экономика труда: учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - www.dx.doi.org/10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1044426

2. Митюрникова, Л. А. Социология труда: учебник для бакалавров / Л. А. Митюрникова, А. Г. Панова. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. - 272 с. - ISBN 978-5-394-03148-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081789

3. Организация и нормирование труда : учеб. пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 248 с. — (Высшее образование: Бакалавриат): ISBN 978-5-16-003599-4. - Текст : электронный. - URL:http://znanium.com/catalog/product/924012

4. Основы социальной политики и социальной защиты: Учебное пособие / Шарин В.И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 383 с. — (Высшее образование: Бакалавриат): ISBN 978-5-16-011700-3. - Текст : электронный. - URL: http://znanium.com/catalog/product/540396

5. Тощенко, Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. - (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01435-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1028862

### Нормативные правовые документы:

1.«Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2.«Налоговый кодекс Российской Федерации», часть 2 от 05.08.2000 N 117-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/

3.«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в последней редакции). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

4. Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция). - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/

5. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/

6. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/

7. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» от 24.10.1997 N 134-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_16565/
8. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 N 82-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_27572/
9. Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15.12.2001 N 166-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34419/
10. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 N 156-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39744/
11. Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 N 400-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156525/
12. Постановление Правительства РФ «О порядке и условиях признания лица инвалидом» от 20.02.2006 N 95. – Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_58610/
13. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (ред. от 29.03.2021) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения". - Текст : электронный. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162169/

## ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. http://www.consultant.ru - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. http://www.garant.ru - Справочно-правовая система Гарант.

## ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ

1. Миргород Е.Е., Мирзабалаева Ф.И., Смирнова Е.А. «Экономика труда» (электронный образовательный ресурс, размещённый в ЭОС РЭУ им. Г.В. Плеханова) http://lms.rea.ru

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ

1. https://rosstat.gov.ru/ - Росстат - Федеральная служба государственной статистики;
2. https://mintrud.gov.ru/opendata - База открытых данных Министерства труда и социальной защиты России;
3. https://www.economy.gov.ru/ - База данных Министерства экономического развития России;
4. https://rostrud.gov.ru/ - Роструд – Федеральная служба по труду и занятости;
5. https://ac.gov.ru/ - Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации;
6. https://pfr.gov.ru/ - Пенсионный фонд России;
7. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database - Статистика Евросоюза (Eurostat statistics);
8. www.ilo.org - Международная организация труда.

## ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. https://hh.ru/article/research - HH. Исследования рынка труда;
2. https://онлайнинспекция.рф - Онлайн-инспекция РФ;
3. https://trudvsem.ru/ - Общероссийская база вакансий «Работа в России»;
4. https://1economic.ru/journals/et - международный научно-практический журнал «Экономика труда»;

5. https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2 - Федеральный проект «Содействие занятости».

## ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

| № п/п | Перечень информационных технологий, программного обеспечения |
|---|---|
| 1 | Отечественная операционная система |
| 2 | Прикладной пакет документов |

## МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика и социология труда» обеспечена:
для проведения занятий лекционного типа:
– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;
для проведения занятий практических занятий:
– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: мультимедийными средствами обучения;
для самостоятельной работы:
– помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

## IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

## V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «*Экономика и социология труда*» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

| Виды работ | Максимальное количество баллов |
|---|---|
| Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях | 20 |

| | |
|---|---|
| Текущий контроль | 20 |
| Творческий рейтинг | 20 |
| Промежуточная аттестация (*зачет с оценкой*) | 40 |
| ИТОГО | **100** |

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся, «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

## VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ[1]

Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

***Тематика курсовых работ/проектов***

Курсовая работа/проект по дисциплине «Экономика и социология труда» учебным планом не предусмотрена.

***Типовой перечень вопросов к зачету с оценкой:***

1. Экономика и социология труда как наука. Междисциплинарные связи наук, изучающих труд.
2. Основные понятия о труде.
3. Виды трудовой деятельности – классификация.
4. Общественная организация труда и ее элементы.
5. Эволюция понятий о трудовом потенциале: рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал, человеческие ресурсы.
6. Трудовой потенциал общества и его структура.
7. Количественные характеристики трудового потенциала.
8. Качественные характеристики трудового потенциала, роль профессионального образования в их развитии.
9. Трудовые ресурсы: понятие, состав, источники пополнения.
10. Система образования в РФ, ее слагаемые.
11. Непрерывное образование, его сущность и необходимость.
12. Виды и формы профессионального обучения.
13. Система показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы по методологии Росстата.
14. Занятость: понятие, характеристики (виды), показатели.
15. Формы и структура занятости.
16. Рынок труда: основные понятия, современное состояние в РФ.
17. Государственная политика в области занятости, ее цель, типы, основные направления и методы.
18. Гарантии занятости инвалидов в РФ.
19. Понятие и система социально-трудовых отношений.

[1] В данном разделе приводятся примеры оценочных средств

20. Механизм регулирования социально-трудовых отношений.
21. Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений.
22. Социальная политика и социальное планирование в организации.
23. Социальная защита инвалидов: основные направления, мероприятия.
24. Конфликты в социально-трудовой сфере, их сущность, типы и объективные причины.
25. Способы разрешения конфликта.
26. «Уровень жизни» и «качество жизни» населения: сущность, соотношение понятий, система показателей.
27. Бедность: понятие, основные концепции бедности, прожиточный минимум.
28. Денежные доходы населения, их виды, источники и дифференциация в современной России.
29. Качество трудовой жизни – понятие, концепция, показатели.
30. Сущность и функции внутрифирменной организации труда, место в организации производства.
31. Основные элементы организации труда, их взаимосвязь и взаимозависимость.
32. Понятие трудового процесса и его рационализации.
33. Понятие рабочих мест, их организации и аттестации.
34. Понятие условий, охраны и безопасности труда. Специальная оценка условий труда.
35. Особенности организации и охраны труда инвалидов.
36. Нормирование труда: понятие, содержание, задачи, функции.
37. Понятие о трудовом поведении как объекте мотивации. Процесс мотивации трудовой деятельности, его элементы
38. Потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации как регуляторы трудового поведения.
39. Формирование профессиональной этики и морали специалиста в процессе его профессиональной подготовки.
40. Стимулирование труда, классификация стимулов. Основные требования, предъявляемые к организации стимулирования труда.
41. Доходы населения, их классификация.
42. Причины неравенства доходов. Дифференциация денежных доходов населения, способы ее измерения.
43. Сущность и функции заработной платы.
44. Рыночный механизм установления ставки заработной платы.
45. Система регулирования заработной платы и ее элементы.
46. Государственное регулирование заработной платы, его основные направления.
47. Договорное и индивидуально-договорное регулирование оплаты труда.
48. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
49. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
50. Формы оплаты труда, их разновидности (системы), условия применения и тенденции развития.
51. Премиальные системы оплаты труда; назначение, сущность и виды премий.
52. Нетрадиционные системы оплаты труда.
53. Понятие о трудовой организации (коллективе). Структура и функции трудовых коллективов.
54. Виды и уровни объединения коллектива; виды социальных групп.
55. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.
56. Особенности трудовой адаптации инвалидов.
57. Содержание и методы менеджмента социальных организаций. Особенности стилей руководства.
58. Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах).
59. Внутриколлективная сплоченность (интеграция): понятие, показатели, факторы, основы управления.

60. Основные понятия, связанные с оценкой результативности трудовой деятельности (продуктивность, производительность, эффективность труда).
61. Показатели и методы измерения производительности труда, особенности их применения.
62. Понятия о факторах, условиях и резервах роста производительности труда; их классификация.
63. Управление трудовым потенциалом на макро-, мезо- и микроуровне. Методы и методология современного управления трудовым потенциалом.
64. Основные виды инвестиций в человеческий капитал предприятия. Развитие и обучение персонала организации.
65. Анализ, планирование, прогнозирование, моделирование, учет и контроль трудовых показателей в рыночной экономической системе.
66. Оценка затрат на персонал.
67. Методы расчета необходимой численности рабочих, специалистов и служащих и дополнительной потребности в кадрах.
68. Аудит в социально-трудовой сфере: значение, направления, методы и организация проведения.
69. Планирование производительности труда.
70. Планирование средств на оплату труда работников организаций и их подразделений.

***Примеры вопросов для опроса:***

1. Что такое труд, какова его роль в развитии человека и общества?
2. Какие показатели отражают качественные характеристики трудового потенциала?
3. Что такое скрытая безработица?
4. В чём специфика исследования проблем трудовой организации социологическими методами?
5. Назовите основные виды доходов населения.

***Примеры тем групповых дискуссий:***

1. Достойная занятость: компоненты, направления формирования.
2. Проблемы развития социального партнерства и пути их решения.
3. Отношение к труду: типология, формирование, оценка.
4. Основные направления исследования в области социологии молодежи в России и за рубежом.
5. Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.

***Примеры типовых заданий для контрольной работы:***

1. Основные элементы системы труда; процесс труда
2. Трудовые ресурсы – определение, критерии выделения в общей численности населения и состав трудовых ресурсов
3. Понятие, виды и показатели эффективности.
4. Классификация показателей уровня жизни населения
5. Функции заработной платы
6. Система и типы социально-трудовых отношений.

***Типовые задачи***

1. Рассчитайте объем и структуру квотной выборки для предстоящего социологического исследования. В организации работает 1000 человек. Предел погрешности составляет 5%, уровень доверия – 95%. Среди работников 44% составляют женщины, 56% - мужчины. Сколько мужчин и женщин фактически необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной?

2. В организации 500 работников. Генеральная совокупность в разрезе половой структуры гомогенна. 100 работников прошли повышение квалификации. Руководством принято решение опросить участников курсов повышения квалификации в целях улучшения качества обучения. Какое количество мужчин необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной, имела уровень доверия 95% и предел погрешности 5%?
3. В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1 218 тыс. тонн, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений. Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

***Деловая игра:***

**«Оценка качества психологической атмосферы в группе»**
С помощью метода социометрии проведите диагностику межличностных взаимоотношений в группе. Рассчитайте значение индекса сплоченности группы. Выявите особенности неформальных отношений в группе. Оцените качество психологической атмосферы группы в целом.
Алгоритм работы:
1. Определите проблему;
2. Уточните задачи исследования;
3. Сформулируйте по 2-3 вопроса на каждую задачу исследования;
4. Составьте социоматрицу;
5. Проведите опрос в группе;
6. Составьте социограмму;
7. Сделайте требуемые расчёты;
8. Опишите полученные результаты.

***Тематика групповых и/или индивидуальных проектов:***

1. Анализ системы вознаграждения персонала организации (на примере конкретной организации)
2. Характеристика внутрифирменной организации труда (на примере конкретной организации).
3. Трансформация социальной структуры российского общества.
4. Исследование маргинальности и бедности в обществе.
5. Социальная защита в сфере занятости населения.
6. Факторы, влияющие на стабильность трудового коллектива.
7. Факторы, влияющие на формирование сплоченного трудового коллектива.

***Тематика эссе:***

1. Творческий потенциал в системе компонентов трудового потенциала.
2. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.
3. Образование и профессионализм как компоненты трудового потенциала общества.
4. Государственная политика в области занятости, ее цель и специфика реализации.
5. Гендерное неравенство: сущность, масштабы, регулирование.
6. Девиантное поведение в трудовом коллективе: причины, последствия, регулирование.

***Тематика рефератов:***

1. Баланс трудовых ресурсов: понятие, структура, разработка.
2. Скрытая безработица: сущность, формы проявления и масштабы в РФ.
3. Направления и методы регулирования дифференциации денежных доходов населения

4. Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах).
5. Внутриколлективная сплоченность (интеграция) и факторы, на нее влияющие.
6. Массовый опрос: современные технологии и инструментарий.

***Тематика докладов:***

1. Регулирование трудовых конфликтов в условиях дистанционной занятости.
2. Экономические и институциональные последствия влияния пандемии короновируса на рынок труда.
3. Способы разрешения конфликта в современных организациях.
4. Качество трудовой жизни – понятие, концепция, показатели.
5. Качественный и количественный контент-анализ.
6. Технологии социометрического опроса.

***Тематика аналитической справки:***

1. Трудовая мобильность: сущность, определяющие факторы, направления изменения.
2. Проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда.
3. Эффективность каналов трудоустройства на российском рынке труда.
4. Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов РФ.
5. Анализ изменения уровня и дифференциации доходов населения России.
6. Нормативно-правовая база регулирования удаленной занятости в России и за рубежом.
7. Влияние цифровизации труда на исчезновение старых и появление новых профессий в России и за рубежом.
8. Глобализация рынка труда: причины и последствия.
9. Перспективы трансформации рынка труда старших возрастных групп в условиях повышения пенсионного возраста.

## Типовая структура зачетного задания

| ***Наименование оценочного средства*** | ***Максимальное количество баллов*** |
|---|---|
| Вопрос 1 | *10* |
| Вопрос 2 | *10* |
| Задача | *20* |

## Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

Таблица 5

| **Шкала оценивания** | | **Формируемые компетенции** | **Индикатор достижения компетенции** | **Критерии оценивания** | **Уровень освоения компетенций** |
|---|---|---|---|---|---|
| **85 – 100 баллов** | **«отлично»** | УК-6. Способен управ-лять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию са-моразвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограниче-ния и эффективно использует эти ресурсы | **Умеет верно и в полном объеме:**<br>– эффективно организовывать и структурировать свое время;<br>– критически оценить эффективность использования вре- | **Продвинутый** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | менных и других ресурсов при решении профессиональных задач. | |
| | | | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | **Знает верно и в полном объеме:**<br>– содержание и принципы самоорганизации и саморазвития;<br>– свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования;<br>– современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности.<br>**Умеет верно и в полном объеме:**<br>– планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз. | |
| | | УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями | **Умеет верно и в полном объеме:**<br>– идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность;<br>– создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей;<br>– выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. | |
| | | ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на мик- | ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, | **Знает верно и в полном объеме:**<br>– основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной эко- | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | ро- и макроуровне | динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне. | номике<br>**Умеет верно и в полном объеме:**<br>– на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– представлять результаты аналитической работы. | |
| **70 – 84 баллов** | **«хорошо»** | УК-6. Способен управ-лять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию са-моразвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограниче-ния и эффективно использует эти ресурсы | **Умеет с незначительными замечаниями:**<br>– эффективно организовывать и структурировать свое время;<br>– критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач. | **Повышенный** |
| | | | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | **Знает с незначительными замечаниями:**<br>– содержание и принципы самоорганизации и саморазвития;<br>– свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования;<br>– современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности.<br>**Умеет с незначительными замечаниями:**<br>– планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних фак- | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | торов и угроз. | |
| | | УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями | **Умеет с незначительными замечаниями:**<br>– идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность;<br>– создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей;<br>– выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. | |
| | | ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне | ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне. | **Знает с незначительными замечаниями:**<br>– основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике<br>**Умеет с незначительными замечаниями:**<br>– на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– представлять результаты аналитической работы. | |
| **50 – 69 баллов** | **«удовлетворительно»** | УК-6. Способен управ-лять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию | УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограниче-ния и эффективно использует | **Умеет на базовом уровне, с ошибками:**<br>– эффективно организовывать и структурировать свое вре- | **Базовый** |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | са-моразвития на основе принципов образования в течение всей жизни | эти ресурсы | мя;<br>– критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач. | |
| | | | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | **Знает на базовом уровне, с ошибками:**<br>– содержание и принципы самоорганизации и саморазвития;<br>– свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования;<br>– современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности.<br>**Умеет на базовом уровне, с ошибками:**<br>– планировать цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз. | |
| | | УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями | **Умеет на базовом уровне, с ошибками:**<br>– идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность;<br>– создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей;<br>– выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. | |
| | | ОПК-3. Способен анализировать и | ОПК-3.2 Анализирует мотивы и законо- | **Знает на базовом уровне, с ошибками:** | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне | мерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне. | – основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике<br>**Умеет на базовом уровне, с ошибками:**<br>– на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– представлять результаты аналитической работы. | |
| **менее 50 баллов** | **«неудовлетворительно»** | УК-6. Способен управ-лять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию са-моразвития на основе принципов образования в течение всей жизни | УК-6.1. Адекватно оценивает временные ресурсы и ограниче-ния и эффективно использует эти ресурсы | **Не умеет на базовом уровне:**<br>– эффективно организовывать и структурировать свое время;<br>– критически оценить эффективность использования временных и других ресурсов при решении профессиональных задач. | **Компетенции не сформированы** |
| | | | УК-6.2. Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития на его основе | **Не знает на базовом уровне:**<br>– содержание и принципы самоорганизации и саморазвития;<br>– свои личностные особенности и возможности в контексте самообразования;<br>– современные тренды рынка труда, а также основы карьерного роста в своей профессиональной деятельности.<br>**Не умеет на базовом уровне:**<br>– планировать цели и направления своей социальной и профессиональной дея- | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | тельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов и угроз. | |
| | | УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах | УК-9.2. Содействует успешной профессиональной и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями | **Не умеет на базовом уровне:**<br>– идентифицировать возможности более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в профессиональную деятельность;<br>– создавать условия для более глубокого вовлечения лиц с ограниченными возможностями в организационную среду и профессиональную деятельность с учетом их особых потребностей;<br>– выбирать способы и технологии коммуникации, учитывающие особые потребности лиц с ограниченными возможностями. | |
| | | ОПК-3. Способен анализировать и содержательно объяснять природу экономических процессов на микро- и макроуровне | ОПК-3.2 Анализирует мотивы и закономерности поведения экономических субъектов, ситуации на различных рынках, динамику уровня цен и объемов производства, предлагает решения для проблемных ситуаций на микроэкономическом уровне. | **Не знает на базовом уровне:**<br>– основные текущие процессы, происходящие в мировой и отечественной экономике<br>**Не умеет на базовом уровне:**<br>– на основе описания экономических процессов и явлений построить эконометрическую модель с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– анализировать социально-экономические проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем с применением изучаемых теоретических моделей;<br>– представлять результаты аналитической работы. | |