

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 18 » 12 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА »**

(НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

Направление подготовки 39.03.01. Социология

Профиль/программа подготовки

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоёмкость зач. ед, час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работы, час.	СРС час.	Форма промежуточного контроля (экс./зачет)
5	4/144	18	36		54	Экзамен (36)
Итого	4/144	18	36		54	Экзамен (36)

Владимир, 2015

2015

### **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целями освоения дисциплины «Социология труда» является формирование организационно-управленческой компетенции студентов. В результате теоретического и практического овладения данной учебной дисциплиной студент приобретает способности применять знания на практике, анализировать и диагностировать социально-трудовые и управленческие процессы; проектировать новые формы взаимодействия в трудовых коллективах путем изменения мотивации трудовой деятельности, форм и взаимодействия управленцев и лиц наемного труда, готовность использовать приобретенные практические навыки при разрешении трудовых споров.

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

Учебная дисциплина «Социология труда» включена в вариативную часть учебного плана. Она непосредственно связана с дисциплиной «Основы социологии» и опирается на основанные при изучении данной дисциплины знания и умения. Формирует основу для изучения курсов «Экономическая социология», «Социология управления», «Социология организации».

Студенты направления подготовки 39.03.01 Социология в процессе обучения получают углубленные знания, направленные на формирование предметного представления о формах, условиях формирования социально-трудовых отношений, трудовой мотивации, развития человеческого потенциала как базовой составляющей функционирования социальных отношений, социальных институтов и организаций. Знания и навыки полученные в ходе освоения данной учебной дисциплины помогают студентам сориентироваться в реалиях социальной жизни, и потому необходимы для высшего образования.

### **3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Дисциплина «Социология труда» будет способствовать формированию следующих компетенций предусмотренных государственным образовательным стандартом:

ОК - 3 Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ОК-6 Способность работать в команде, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК - 3 Способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы с беспристрастностью и научной объективностью;

ПК- 1 Способность самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в различных областях социологии и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, информационных технологий;

ПК-2 Способность участвовать в составлении и оформлении профессиональной научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты социологических исследований с учетом особенностей потенциальной аудитории.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

*1. знать:*

- что такое труд и занятость в контексте исторического процесса (ОК-3)
- этапы становления зарубежной и отечественной индустриальной социологии (ОК-3)
- основные социальные характеристики рынка труда (ОПК-3)
- основы управления рынком труда и занятостью (ПК -1)
- факторы трудового потенциала и управления человеческими ресурсами в трудовых организациях (ПК-2)
- содержание методов исследования и анализа конфликтов; особенности и специфику конфликтов в организациях (ОК-6)
- основные аспекты динамики потребностей и характеристики мотивационного процесса (ПК-2)
- характеристики и основные параметры производительного и эффективного труда (ПК-2)
- типологию социально-трудовых отношений и стилей управления ими (ОПК-3)

*2. уметь:*

- организовывать взаимодействие в рамках конкретных трудовых коллективов и организаций для решения различных производственных и социальных задач (ОК-6)
- анализировать особенности и тенденции развития социально-трудовых отношений в конкретных ситуациях (ОК-3, ОПК-3)
- разрабатывать конкретные рекомендации по повышению отдачи человеческого потенциала путем изменения форм трудовой мотивации и стилей управления (ПК-1).

*3. владеть:*

- методами анализа и диагностики социальной ситуации в конкретных трудовых организациях (ОК - 6 , ОПК-3, ПК-1)
- технологиями распознавания и разработки эмпирические индикаторы отношения к труду и удовлетворенности трудом (ОК-6, ПК-2).

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1.	Предметная область социологии труда	5	1	1	2			2		1/33	
2.	Формирование и развитие индустриальной западной социологии	5	2	1	2			4		1/33	
3.	Становление и развитие отечественной социологии труда	5	3	1	2			4		1/33	
4.	Занятость и применение теорий занятости на практике	5	4	2	2			6		2/50	
5.	Рынок труда и управление занятостью	5	5-6	1	4			4		1/33	Рейтинг-контроль 1
6.	Управление человеческими ресурсами	5	7	1	2			4		1/33	
7.	Факторы развития трудового потенциала	5	8	1	2			4		1/33	
8.	Производительность труда	5	9	1	2			4		1/33	
9.	Мотивация трудовой деятельности и ценностные ориентации в мотивационном процессе	5	10-11	2	4			6		2/33	
10.	Методы и формы мотивации трудовой деятельности	5	12	1	2			2		1/33	Рейтинг-контроль 2
11.	Трудовое поведение	5	13	1	2			4		1/33	
12.	Трудовая организация и ее социальное развитие	5	14	1	2			2		1/33	
13.	Трудовая адаптация работников	5	15	1	2			2		1/33	
14.	Отношение к труду и удовлетворенность трудом	5	16-17	2	4			2		2/33	Рейтинг-контроль 3
15.	Эффективность труда	5	18	1	2			4		1/33	
Всего: 144				18	36			54		18/33	Экзамен 36

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В рамках прохождения дисциплины «Социология труда» рекомендуемые образовательные технологии: лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа, обсуждение докладов по актуальным вопросам функционирования и развития общества, социальных процессов и явлений.

При проведении занятий используются такие образовательные технологии, как различные методы групповой работы, дискуссии. В сочетании с внеаудиторной работой это будет способствовать формированию и развитию у студентов навыков анализа и творческого решения неоднозначных задач, приведет к приобретению способности аргументированного излагать свою позицию по различным вопросам.

## **6.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.**

### **ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ**

#### **Рейтинг-контроль № 1**

#### **Вариант А.**

#### **1). В традиционном обществе труд был отделен от творчества, потому что:**

1. В обществе преобладали примитивные способы трудовой деятельности;
2. Труд понимался как всякое физическое и умственное усилие, предпринимаемое целиком или частично для достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы;
3. В обществе процветало социальное неравенство.

#### **2). Предметом социологии труда является изучение**

1. Структуры и механизма социально-трудовых отношений
2. Социальных процессов и явлений в сфере труда
3. Особенности трудовой деятельности
4. Экономических факторов производства

#### **3). Общественный труд подразделяют на:**

1. Общественно организованный
2. Общественно востребованный
3. Труд самообслуживания

#### **4). Социально-экономические системы бывают следующих видов:**

1. Рынки
2. Институты
3. Организации

**5). Феномен «группового давления» открыл**

1. А.Файоль
2. Ф.Тейлор
3. У.Томас

**6). Проведенные Э.Мэйо эксперименты позволили обосновать значение следующих 5 факторов в процессе управления:**

1. Условия труда
2. Дополнительный перерыв как условие для общения
3. Замена авторитарного типа демократическим
4. Профессиональный отбор
5. Положительная роль неформальных групп
6. Вовлечение личной сферы в круг интересов организации

**7). Формула рационализации режима работы и отдыха : 8 часов работы x 8 часов сна x 8 часов отдыха принадлежит**

1. А.Гастеву
2. С.Струмилину
3. П.Керженцеву

**8). Под экономически целесообразным рабочем месте понимается прежде всего**

1. физическое рабочее место, обеспеченное оборотными средствами
2. физическое рабочее место , позволяющее труженику реализовать свой интерес
3. физическое рабочее место, позволяющее труженику производительно трудиться
4. физическое рабочее место, позволяющее труженику иметь достойную заработную плату

**9). Отношение между спросом и предложением бывает**

1. трудодефицитным
2. трудоизбыточным
3. равновесным
4. гипертрофированным

**10). Рынки труда бывают**

1. Первичными
2. Сегментированными
3. Вторичными
4. Внутренними
5. Внешними

**11). Можно ли утверждать, что трудовые ресурсы – это часть населения , обладающая рабочей силой?**

1. Да
2. Нет

### **Вариант Б.**

#### **1) Согласно деятельностному подходу трудовая деятельность включает в себя:**

1. Объект
2. Субъект
3. Ценности
4. Предмет

#### **2). Процесс труда это:**

1. Сложное и многоаспектное отношение людей с предметом и средствами труда
2. Взаимоотношение людей по горизонтали и по вертикали
3. Это и то, и другое

#### **3). По содержанию труд подразделяется на:**

1. Автоматизированный
2. Простой
3. Сложный
4. Механизированный
5. Ручной

#### **4). Разделение труда бывает**

1. Частичным
2. Общественным
3. Техничко-технологическим
4. Территориальным

#### **5). Основными функциями менеджмента по А. Файолю являются:**

1. Командование
2. Предвидение
3. Организовывание
4. Координирование
5. Контроль
6. Планирование

#### **6). Идея необходимости профессионального отбора кадров принадлежит**

1. Э. Мэйо
2. Ф. Ротлисбергеру
3. Ф.Тейлору

#### **7). Авторство труда «Сравнительная статистика России и западноевропейских стран» принадлежит**

1. В. Берви – Флеровскому

2. Ю. Янсону
3. А. Чупрову

**8). Под коэффициентом занятости населения профессиональным трудом понимается**

1. отношение числа занятого населения к общей численности населения страны
2. отношение населения занятого профессиональным трудом к общей численности трудовых ресурсов

**9). Идея государственного регулирования занятости принадлежит**

1. К.Марксу
2. А.Смиту
3. Дж. Кейнсу
4. А.Пигу

**10). Деление рынков труда на первичные и вторичные в первую очередь диктуется**

1. различиями в квалификации работников
2. различиями в техническом и организационном уровнях предприятия
3. политикой региональных властей

**11). Автором маржиналистского подхода к определению численности персонала является**

1. Дж.Фридмен
2. А.Маршалл
3. А.Филлипс

**Рейтинг-контроль № 2**

**Вариант А.**

**1). Трудовой потенциал следует рассматривать с двух позиций**

1. В качестве экономической категории
2. В качестве демографической категории
3. В качестве статистической категории

**2). Понятие «человеческий фактор» характеризует**

1. Технологические качества человека
2. Социальные качества человека

**3). Процесс управления персоналом предполагает преодоление разных барьеров в ходе преобразований в организации**

1. Да
2. Нет

**4). В число компонентов трудового потенциала включаются ресурсы рабочего времени**

1. Да
2. Нет

**5). Автором концепции X-эффективности является**

1. Х. Лейбенстайн



2. Л. Гумилев

3. М. Вебер

**6). На уровень производительности труда оказывают влияние следующие факторы**

1. Количество наличных трудовых ресурсов
2. Интенсивность труда
3. Техничко-технологическое состояние производства
4. Экстенсивность труда

**7). Научно-технический прогресс как источник роста производительности труда**

1. Имеет пределы
2. Не имеет пределов

**8). Существуют следующие методы измерения производительности труда**

1. Натуральный
2. Трудовой
3. Валовой
4. Стоимостной

**9). Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, каким будет это действие**

1. Да, безусловно
2. Нет, это исключено

**10). Автором концепции ожидания в теории мотивации является**

1. С.Адамс
2. Л.Портер
3. В.Врум

**11). В основе тарифной системы регулирования и дифференцирования оплаты труда работников лежит учет следующих факторов**

1. Трудовой стаж
2. Характер труда
3. Сложность труда
4. Условия труда

**Вариант Б.**

**1). Трудовой потенциал характеризует население как производителя общественных благ, обладателя следующих качеств, обеспечивающих его трудоспособность:**

1. Уровень интеллекта
2. Способность к труду
3. Выносливость
4. Тип нервной системы
5. Уровень здоровья

**2). Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг принято называть**

1. Экономически активным населением
2. Трудовыми ресурсами

**3). Преобразования в системе управления трудовыми ресурсами в организации предполагают в первую очередь**

1. Изменение стилей управления
2. Создание новой системы ценностей

**4). Природу активности как компонента трудового потенциала глубоко и всесторонне разработал**

4. Х. Лейбенштайн
5. Л. Гумилев
6. М. Вебер

**5). Развитие трудового потенциала напрямую связано с качеством жизни людей конкретного общества**

1. Да
2. Нет

**6). Под затратами в единицу времени энергии трудовых ресурсов скрывается**

1. Экстенсивность труда
2. Интенсивность труда

**7). Трудозатраты производства могут измеряться**

1. В человеко-часах
2. В человеко-днях
3. В средней списочности персонала
4. В показателях сменности производства

**8). Потребности всегда имеют индивидуальное проявление у каждого человека**

1. Да
2. Не всегда
3. Нет

**9). Когда мы говорим об ординалистском подходе в теории мотивации, то речь идет о**

1. Двух законах Г. Госсена
2. Разном уровне роста потребления высших и низших благ

**10). Автором концепции справедливости в теории мотивации является**

1. С.Адамс
2. Л.Портер
3. В.Врум

**11). Существуют следующие формы денежной формы трудовой мотивации**

1. Заработная плата
2. Надбавки
3. Пенсионные отчисления
4. Премии
5. Участие в прибылях компании

**Рейтинг-контроль № 3**

**Вариант А.**

**1). Деление видов трудовой деятельности на индивидуальное и коллективное осуществляется по**

1. Наличию/отсутствию взаимодействия
2. Субъекту трудового поведения

**2). Под осуществлением конкретной профессиональной деятельности подразумевается следующая форма трудового поведения**

1. Характерологическое
2. Функциональное
3. Экономическое

**3). Существуют следующие формы контроля в сфере труда**

1. Административный
2. Внешний
3. Взаимный
4. Самоконтроль

**4). Трудовое поведение является определенным способом и средством воздействия работника на производственную и социальную среду**

1. Да, безусловно
2. Нет, это исключено

**5). Трудовые организации различаются по**

1. Формам собственности
2. Территориальной принадлежности
3. Сферам деятельности

**6). Под объединением работников, осуществляющую трудовую деятельность в организациях разных форм собственности и сфер деятельности подразумевается**

1. Трудовой коллектив
2. Трудовая среда
3. Трудовая организация

**7). Профессионально-квалификационная структура организация является**

1. Частью трудового коллектива

2. Видом социальной структуры
3. Элементом трудовой среды

**8). Если в организации высока доля регламентации социально-трудовых отношений со стороны государства или руководства предприятия, то речь идет о таком типе социально-трудовых отношений как**

1. Партнерство
2. Патернализм
3. Солидарность

**9). К основным факторам производства принято относить следующие**

1. Капитал
2. Прибыль
3. Труд
4. Землю
5. Предпринимательские способности

**10). Если речь идет о новационном, регламентированном самим работником труде, то это**

1. Бета-труд
2. Альфа труд

**11). Состояние сбалансированных требований, предъявляемым работником к содержанию, характеру и условиям труда, принято обозначать термином**

1. Удовлетворенность трудом
2. Отношение к труду

#### **Вариант Б.**

**1). Деление видов трудовой деятельности на ценностное и ситуативное осуществляется по**

1. Степени соответствия нормам
2. Характеру мотивации

**2). Под стремлением работника получить экономический эффект в реализации профессиональной деятельности подразумевается следующая форма трудового поведения**

1. Характерологическое
2. Функциональное
3. Экономическое

**3). Санкции, применяемые к работникам по результатам трудового контроля, делятся на**

1. Обязательные
2. Неформальные
3. Необязательные

4. Формальные

**4). Трудовое поведение является формой приспособления работника к требованиям технологического процесса и социального окружения**

1. Да
2. Нет

**5). Под совокупностью средств, условий труда и взаимоотношений работников подразумевается**

4. Трудовой коллектив
5. Трудовая среда
6. Трудовая организация

**6). Трудовая среда включает в себя 2 группы материальных факторов**

1. Финансовые
2. Физические
3. Техничко-технологические

**7). Демографическая структура трудовой организации является**

1. Частью трудового коллектива
2. Видом социальной структуры
3. Элементом трудовой среды

**8). Если в организации регламентации социально-трудовых отношений строится на основе общности интересов и взаимной поддержки разных групп работников, то речь идет о таком типе социально-трудовых отношений как**

1. Партнерство
2. Патернализм
3. Солидарность

**9). Если речь идет о регламентированном, осуществляемом по заданной технологии или схеме, то это**

3. Бета-труд
4. Альфа труд

**10). Различия между альфа- бета-трудом кроются не в уровне квалификации работников, а в наличии/отсутствии возможностей для раскрытия ими своего потенциала**

1. Да, безусловно
2. Нет

**11). Эффективность труда напрямую связана с его**

1. Производительностью
2. Рентабельностью

### 3. Продуктивностью

#### **ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ** **Примерный перечень вопросов к экзамену**

1. Предмет и задачи социологии труда
2. Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
3. Нематериальные формы мотивации труда и их значение.
4. Роль социальных норм в регламентации трудового поведения .
  
5. Классификация видов социального контроля в сфере труда.
6. Содержание и структура трудовой адаптации.
7. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации.
8. Удовлетворенность трудом: социальная сущность, структура и эмпирические индикаторы.
9. Характеристика теории ожидания В. Врума и ее роль в мотивации трудовой деятельности.
10. Сравнительная характеристика основных теорий занятости.
11. Характеристика теории справедливости С. Адамса и ее роль в мотивации трудовой деятельности.
12. Структура мотивов трудового поведения.
13. Основные направления социальной политики общества на рынке труда
14. Характер и содержание труда.
15. Характеристика основных подходов к определению численности персонала.
16. Основные виды безработицы и их характеристика.
17. Вклад Ф.Тейлора в индустриальную социологию.
18. Вклад теории человеческих отношений Э.Мэйо и Ф. Ротлисбергера в индустриальную социологию.
19. Внутренний и внешний рынки труда: диалектика взаимодействия.
20. Производительность труда и основные методы ее измерения.
21. Безработица как социально-экономическое явление.
22. Вклад У. Томаса и Ф. Знанецкого в индустриальную социологию.
23. Сравнительный анализ рынков труда развитых стран.
24. Основные этапы развития отечественной индустриальной социологии.
25. Механизм формирования спроса и предложения на рабочую силу на рынках труда.
26. Понятие первичного и вторичного рынков труда. Феномен скрытой безработицы.
27. Человеческие ресурсы: основные понятия

28. Активность как компонент трудового потенциала. Понятие пассионарности по Л.Н.Гумилеву.
29. Структура систем управления человеческими ресурсами.
30. Проблемы совершенствования управления человеческими ресурсами на предприятиях.
31. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов.
32. Характеристика основных компонентов трудового потенциала.
33. Нравственность как компонент трудового потенциала
34. Концепция «достигающего рабочего» Ф. Тейлора.
35. Трудовой коллектив и трудовая организация
36. Понятие аномии и типология поведения личности в условиях аномии по Р. Мертону .
37. Факторы и резервы роста производительности труда.
38. Компоненты трудового потенциала в системе факторов качества жизни.
39. Потребности и интересы как детерминанты трудового поведения.
40. Характеристика социальной структуры трудовой организации.
41. Понятие и элементы трудовой среды .
42. Показатели эффективности: продуктивность и рентабельность труда.
43. Теория «ХУ» Д. МакГрегори и ее роль в мотивации труда.
44. Маржиналистский аспект динамики потребностей и его роль в мотивации трудовой деятельности.
45. Денежная форма мотивации труда и ее виды.
46. Структура мотивов трудового поведения .
47. Характеристика теории трудовой мотивации Портера-Лоулера.
48. Классификация основных видов и форм трудового поведения.
49. Общая характеристика содержательных теорий мотивации трудовой деятельности.
50. Характеристика социального контроля в сфере труда.
51. Характеристика двухфакторной теории трудовой мотивации Ф.Херцберга.
52. Характеристика объективных и субъективных факторов трудовой адаптации.
53. Теоретические основы и предпосылки развития социального партнерства в социально-трудовых отношениях.
54. Характеристика основных этапов профотбора на предприятии.
55. Общая характеристика карьеры как формы трудовой адаптации работника: виды, этапы реализации.
56. Общая характеристика субъектов социально-трудовых отношений.
57. Общая характеристика основных типов социально-трудовых отношений.
58. Проблема отчуждения ее последствия и проявления в социально-трудовых отношениях.
59. Характеристика теории трудовой мотивации У. Оучи .

60. Компоненты деятельности человека: альфа- и бета-труд.

## **САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ**

### **Задание для самостоятельной работы**

В рамках предусмотренной курсом самостоятельной работы студент должен подготовиться к сдаче экзамена, для чего необходимо, опираясь на лекционный материал и рекомендуемую литературу, сформировать комплексное представление относительно вопросов выносимых на экзамен. При подготовке к экзамену следует особое внимание уделить темам:

- мотивация трудовой деятельности;
- историческая связь труда и творчества
- удовлетворенность трудом

### **Примерные темы рефератов.**

1. Проблемы согласования интересов социальных групп в работах Ш.Фурье, А.Сен-Симона, Р.Оуэна и их современная интерпретация
2. Общая характеристика и типы социально-трудовых отношений.
3. Виды и формы трудового поведения.
4. Социальный контроль в сфере труда.
5. Характеристика маргиналистского и синергетического аспектов динамики потребностей.
6. Стили управления и характеристика процессуальных теорий мотивации
7. Стили управления и характеристика содержательных теорий мотивации
8. Занятость: понятие, виды и функции.
9. Процессы управления занятостью на уровне предприятия, региона, государства.
10. Основные стратегии и направления социальной политики управлением занятостью на современном этапе.
11. Трудовая мотивация: содержание, основные характеристики и направленность.
12. Труд как объект исследования в контексте исторического процесса
13. Социальные характеристики рынка труда: региональный аспект
14. Проблемы трудоустройства выпускников вузов: опыт социологического анализа
15. Проблемы совершенствования управления человеческими ресурсами предприятий



16. Компоненты трудового потенциала в системе факторов качества жизни
17. Производительность и эффективность труда
18. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе
19. Теории мотивации и их влияние на стили управления трудовым коллективом
20. Нематериальное стимулирование как инструмент трудовой мотивации
21. Развитие денежной формы трудовой мотивации и ее виды
22. Трудовая организация и ее социальное развитие на современном этапе
23. Проблема отчуждения труда и ее преодоление в условиях постиндустриального развития общества
24. Проблемы социологического измерения отношения к труду и удовлетворенности трудом
25. Проблемы социологического измерения безработицы
26. Проблемы социологического измерения процесса адаптации работников в трудовом коллективе
27. Профессиональная карьера и ее влияние на отношение работников к труду
28. Личностный потенциал работника, его формирование и развитие
29. Инновационная деятельность в трудовом коллективе : оценки, восприятие, формы участия персонала
30. Социально-экономическая эффективность труда работников на предприятиях с разной формой собственности
31. Социологическое измерение вторичной занятости студенческой молодежи .
32. Проблемы девиантного поведения в трудовых коллективах: измерение, профилактика.
33. Социологическое измерение предпринимательской деятельности
34. Трудовая миграция и ее влияние на процессы управления занятостью
35. Социально-психологический климат трудового коллектива и его влияние на эффективность труда
36. Типология конфликтов в трудовых коллективах и организациях: управление и профилактика
37. Предпринимательство как форма экономического поведения
38. Социологический анализ состояния и уровня дисциплины труда в трудовом коллективе.
39. Социальные проблемы труда и занятости женщин.
40. Социальные проблемы труда и занятости инвалидов.
41. Социальные проблемы труда и занятости молодежи.
42. Социальные проблемы труда и занятости пенсионеров.
43. Потребительское поведение: модели и формы проявления.
44. Социологическое измерение трудовой среды предприятия.

45. Проблемы социальной защиты экономически активного населения на уровне региона
46. Оптимизация социально-психологических проблем высвобождаемых работников на уровне предприятия и региона
47. Качество трудовой жизни : проблемы и пути оптимизации
48. Свободное время и характер его влияния на качество и эффективность трудовой деятельности
49. Социологический анализ профессионально-квалификационной структуры трудового коллектива
50. Притязания работника и формы их удовлетворения на уровне трудовой организации
51. Экономическое поведение: содержание, структура, функции.
52. Формы нравственной деформации социально-трудовых отношений : пути и резервы оптимизации.
53. Внутренний рынок труда и проблемы управления занятостью на уровне предприятия
54. Акционерные формы экономического поведения
55. Интерес к собственности как стимул к труду
56. Индивидуальная трудовая деятельность как предмет социологического анализа.
57. Типология российского предпринимательства: региональный срез.

## **7.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература**

- \*1. Социология труда: Учебное пособие / К.Э. Оксина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 350 с.: 60x90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005498-8 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=342100>
- \*2. Дубровин И.А. Экономика труда: Учебник / И.А. Дубровин, А.С. Каменский. - М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2012. - 232 с. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394013492.html>
- \*3. Экономика и социология труда: Учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 172 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-006422-2 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376919>

### **Дополнительная литература**

- \*1. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 8-е изд., пересмотр. и доп. - М.: НОРМА, 2009. - 464 с.: ил.; 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-468-00295-7 <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=194388>
- \*2. Социология [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Павленок П. Д. - М. : Дашков и К, 2011. - ISBN9785394006036  
<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394006036.html>
- \*3. Учебник / Е.И. Кукушкина. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 464 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005124-6  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=363553>

**\* - так помечена литература, имеющаяся в электронной библиотеке ВлГУ  
Интернет-ресурсы**

Периодические издания в сети:

Экономика труда - <http://www.laboureconomics.ru>

Социологические исследования – <http://www.socis.isras.ru>

Социологический журнал - <http://www.isras.ru>

Социологическое обозрение – <http://www.sociologica.net/Journal>

Регион: экономика и социология – <http://region.socionet.ru>

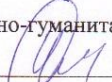
Социальная реальность – <http://socreal.fom.ru>

### **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**


Специализированная аудитория 315а-3, оборудованная необходимой техникой (проектор).

Рабочая программа составлена согласно ФГОС ВО направления 39.03.01. «Социология»

Рабочую программу составил доцент Орлик Е.Н. 


Рецензент: доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин РАНХиГС  
(Владимирский филиал) к.ф.н. Петросян Д.И. 

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии  
протокол № 42 от 18.12. 2015 года.

Заведующий кафедрой Баранова Л.М. 

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления 39.03.01. «Социология»

протокол № 45 от 18.12. 2015 года.

Председатель комиссии Баранова Л.М. 

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2016/2017 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 19 от 31.08.16 года  
Заведующий кафедрой Дворец

---

Рабочая программа одобрена на 2017/2018 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.17 года  
Заведующий кафедрой Дворец

---

Рабочая программа одобрена на 2018/2019 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 1 от 30.08.18 года  
Заведующий кафедрой Дворец

---

Рабочая программа одобрена на 2019/2020 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 11 от 06.06.19 года  
Заведующий кафедрой Дворец

---

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 10 от 23.06.20 года  
Заведующий кафедрой Дворец

---

Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год  
Протокол заседания кафедры № 12 от 07.06.2021 года  
Заведующий кафедрой Дворец

---

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

---

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год  
Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года  
Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

---