

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 » 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	Трудоём- кость зач. ед, час.	Лек- ций, 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 ориентироваться 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 аргументированно 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 рабочим местом 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. Лейбенстайн
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 организации 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. Е.Н. Орлик

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

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии  
протокол № 9 от 18.12. 2015 года.

Заведующий кафедрой Баранова Л.М. Л.М. Баранова

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

протокол № 65 от 11.12. 2015 года.

Председатель комиссии Баранова Л.М. Л.М. Баранова

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

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 \_\_\_\_\_

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_