

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

«29» 08 2019 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА »**

(НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

Направление подготовки 39.03.01. Социология  
Профиль/программа подготовки Социология  
Уровень высшего образования Бакалавриат  
Форма обучения очная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед./час.	Лек- ций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работы, час.	СРС час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой)
5	5/180	18	36		90	Экзамен (36)
Итого	5/180	18	36		90	Экзамен (36)

Владимир, 2019

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Социология труда» является формирование организационно-управленческой компетенции студентов.

Задачи:

1. Привить навыки диагностирования социально-трудовых и управленческих процессов
2. Привить навыки по проектированию новых форм взаимодействия управленцев и лиц наемного труда путем изменения мотивации трудовой деятельности
3. Развить способность использовать приобретенные знания и практические навыки при разрешении трудовых споров.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Социология труда» включена в базовую часть учебного плана. Пререквизиты дисциплины: социальная статистика, социология права, социология личности, методология и методы социологических исследований.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП.

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
<b>ОПК-4</b> Способность применять в профессиональной деятельности базовые и профессионально-профилированные знания и навыки по основам социологической теории и методам социологического исследования.	частичный	<b>Знать:</b> факторы трудового потенциала и управления человеческими ресурсами в трудовых организациях; <b>Уметь:</b> применять методы социального прогнозирования при оценке возможного развития социально-трудовых отношений <b>Владеть:</b> умениями и навыками самостоятельной научно-исследовательской работы;
<b>ПК-2</b> Способность участвовать в составлении и оформлении профессиональной научно-технической документации, научных отчетов, представлять результаты социологических исследований с учетом особенностей потенциальной аудитории	частичный	<b>Знать:</b> основы управления рынком труда и занятостью; <b>Уметь:</b> выделить наиболее значимые результаты проведенного исследования как основы принятия управленческих решений ; <b>Владеть:</b> технологиями распознавания и разработки эмпирических индикаторов отношения к труду и удовлетворенностью трудом

#### 4. ОБЪЁМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов.

№ п/п	Наименование тем и /или разделов/тем 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, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Предметная область социологии труда	5	1	1	2		4	3/50	
2	Формирование и развитие индустриальной западной социологии	5	2	1	2		6	3/50	
3	Становление и развитие отечественной социологии труда	5	3	1	2		6	3/50	
4	Занятость и применение теорий занятости на практике	5	4	2	2		6	3/50	
5	Рынок труда и управление занятостью	5	5-6	1	4		6	3/50	Рейтинг – контроль 1
6	Управление человеческими ресурсами	5	7	1	2		6	3/50	
7	Факторы развития трудового потенциала	5	8	1	2		6	3/50	
8	Производительность труда	5	9	1	2		6	3/50	
9	Мотивация трудовой деятельности и ценностные ориентации в мотивационном процессе	5	10-11	2	4		8	3/50	
10	Методы и формы мотивации трудовой деятельности	5	12	1	2		6	3/50	Рейтинг-контроль 2
11	Трудовое поведение	5	13	1	2		6	3/50	

12	Трудовая организация и ее социальное развитие	5	14	1	2		6	3/50	
13	Трудовая адаптация работников	5	15	1	2		6	3/50	
14	Отношение к труду и удовлетворенность трудом	5	16-17	2	4		6	3/50	Рейтинг-контроль 3
15	Эффективность труда	5	18	1	2		6	3/50	
Всего за 5 семестр:				18	36		90	18/33	Экзамен (36)
Наличие в дисциплине КП/КР					-				
Итого по дисциплине				18	36		90	18/33	Экзамен (36)

### **Содержание лекционных занятий по дисциплине.**

#### **Тема 1. Предметная область социологии труда.**

Труд как объект исследования в контексте исторического процесса. Процесс развития общественной жизни и общества неразрывно связан с трудовой деятельностью. С традиций древнегреческой философии можно выделить два направления в изучении трудовой деятельности:

- приоритет общественного интереса и общего труда ( Платон «Государство»);
- приоритет личности и индивидуальности над обществом ( Эпикур, Аристотель).

Методология и задачи социологии труда. Сегодня тенденция развития социально-трудовых отношений такова, что роль науки, искусства и технического прогресса постоянно возрастает. Именно они определяют развитие и направление современной цивилизации, включаясь в экономические процессы общества. Оно становится частью трудовой деятельности. Наряду с разными видами творчества важную роль в цивилизации играет деятельность, направленная на духовное совершенствование человека. Однако анализ трудовой деятельности только с точки зрения формационного подхода, который учитывает роль работника - субъекта труда лишь как компонент производительных сил, явно недостаточен. При анализе трудовых отношений все большее значение приобретают наряду с формационным подходом также системный и деятельностный подходы. Системный подход позволяет рассматривать труд и трудовые отношения как сложный комплекс общественных возможностей и условий и способов их реализации. Деятельностный подход позволяет выяснить, как объективные условия отражаются на установках, мотивах поведения личности как субъекта труда.

#### **Тема 2. Формирование и развитие индустриальной социологии Запада.**

Индустриальная социология - одно из основных направлений социологии Запада.

Индустриальная (от латинского *industria* – старательность, усердие) социология – прикладная отрасль социальных наук изучающая социальную структуру трудовых отношений людей на предприятиях. Ее цель – разработка практических рекомендаций по повышению эффективности труда и производства. Теоретико-методологическим фундаментом индустриальной социологии служат концепции Ф.Тейлора, Э.Мэйо, В.Парето, Э.Дюркгейма, Т.Парсонса и др. Предметом изучения ИС являются индустриальные отношения: условия и стимулы производственной деятельности; организация производства; экономика и технология труда; взаимоотношения различных социальных групп на предприятии; трудовая адаптация; сплоченность коллектива;

природа трудовых конфликтов, возможность их мирного урегулирования. Практическое развитие индустриальной социологии связано с именами Ф.У.Тейлора, Э.Мэйо, А.Файоля. Полученные в ходе таких исследований факты служат основой для развития социологической теории. В этой связи можно выделить работы У.Томаса, Ф. Знанецкого, М.Вебера, а также других немецких социологов: Ф.Адлера, Г.Бернарда, Л.Фрайдебура, Т. Ханна, Ф.Мюллера, Р. Шольберга, Х. Циммермана.

### **Тема 3. Становление и развитие отечественной социологии труда**

Дореволюционный период развития социологии труда. После отмены крепостного права в России стал происходить отток рабочей силы из деревни в город по мере развития промышленности и капитализации деревни появляется рабочий класс. В 1869 г. вышла книга социолога, экономиста, публициста, идеолога народничества В.Берви-Флеровского (1829-1918) «Положение рабочего класса в России», в которой автор обобщил статистику и личные наблюдения, касающиеся социального и экономического положения рабочих и крестьян разных губерний. Ощутимый вклад в науку внесли экономисты – статистики: А.Чупров, А.Кауфман, И.Янжул, Ю.Янсон. Большую роль в изучении и сборе статистического материала по социально-трудовым отношениям сыграла фабричная инспекция, учрежденная в 1882 г. В послереволюционный период следует отметить работу Центрального института труда. Значение переписей 1920г. и 1926 г. в изучении социальной структуры общества, образования, науки и культуры. Развитие новых направлений социологии труда: исследование условий жизни и быта рабочих, молодежи, анализ социальных проблем коллективизации деревни, социальных проблем города и т.п.

.Новое дыхание социология получила в период хрущевской оттепели: отказ от жестко-административных методов управления потребовал усилить изучение человеческого фактора. Значение работы В. Ядова и А.Здравомыслова «Человек и его работа» (1967). Работа на предприятиях социологических служб и их роль в налаживании профессионального уровня планирования производства. Социология труда и развитие рыночных отношений.

### **Тема 4. Занятость и применение теорий занятости на практике.**

Понятие занятости и основные ее функции в обществе. Экономическая функция занятости и система ее показателей. Социальная функция занятости. Роль государства в управлении занятостью. Классические теории занятости и их характеристика. Его представители: Адам Смит (1723 -1790), Давид Рикардо (1772-1823). Представители неоклассической теории занятости профессор Кембриджского университета Альфред Маршалл (1842-1924) , Артур Пигу (1877-1955) - автор книги «Теория безработицы» ( 1933 г.). К. Маркс ( 1818-1883). и его экономическая теория. Главный труд «Капитал». К

его открытиям можно отнести: теорию прибавочной стоимости, теорию органического строения капитала, закон народонаселения. Кейнсианская теория занятости. Джон Мейнард Кейнс (1883-1946) и его труд «Общая теория занятости, процента и денег».

Монетаристская теория занятости и ее представители А.Филлипс, Дж. Фридмен.. Использование теорий занятости в политики государств.

### **Тема 5. Рынок труда и управление занятостью.**

Основные особенности рынка труда. Новый товар - рабочая сила. Связь рынка труда с рынком товаров., который дал название новому рынку. Социальные характеристики рынка труда. Структура рынка труда как соотношение профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируется спрос и предложение. Сегментация рынка труда и ее роль в структурировании рынка труда: определяет количество рабочих мест и работников на

относительно устойчивые сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы. Первичные и вторичные рынки труда.

Структура рынка труда: субъекты рынка, юридические нормы и экономические программы, механизм рынка, альтернативны виды деятельности. Рынок труда состоит из всех, кто покупает и продает труд. Это совокупность взаимоотношений между распорядителями средств производства и собственниками рабочей силы. Основные игроки на рынке труда: биржи труда, центры подготовки кадров, фонд занятости, коммерческие центры бизнеса, государственный фонд содействия предпринимательству, пенсионный фонд. Основные направления управлением занятостью : соблюдение условий договоров (контрактов); реализация мер, предусмотренных законодательством РФ о труде, коллективными договорами и соглашениями по защите трудящихся в случае приостановки производства, помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке; создание условий для подготовки работников, повышения квалификации, переобучения. Социологическое измерение безработицы.

#### **Тема 6. Управление человеческими ресурсами.**

«Человеческие ресурсы» основные понятия: трудовые ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, человеческий фактор, человек труда, экономически активное население, человеческий потенциал. Структура систем управления человеческими ресурсами на предприятиях и фирмах. Структура процедуры управления человеческими ресурсами: отделы кадров, фонда заработной платы, техники безопасности, отдел главного технолога и переподготовки кадров. Проблемы совершенствования управления человеческими ресурсами на предприятиях и фирмах. Основные виды преобразований на уровне учреждений и организаций: реструктуризация, переориентация, обновление, переоценка ценностей .Оценка возможностей трудового потенциала. Принципиальные подходы к определению численности персонала: маргиналистский, экспертно-статистический и аналитически-нормативный.

#### **Тема 7. Факторы развития трудового потенциала.**

Характеристика компонентов трудового потенциала. Соотношение понятий: потенциал человека, трудовой потенциал, человеческий капитал, рабочая сила. Предпосылки реализации человеческого потенциала. Компоненты трудового потенциала: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность; образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени. Компоненты трудового потенциала в системе качества жизни. Компоненты трудового потенциала в системе факторов качества жизни. Понятие индекс жизни и индекс человеческого потенциала. Потребности и потенциал человека в рыночной экономике как потребителя экономических благ и обладателя способностей, знаний и навыков, необходимых предприятиям, государственным и общественным организациям.

#### **Тема 8. Производительность труда.**

Производительность труда и ее показатели. Выработка и трудоемкость как показатели уровня производительности труда. Роль среднесписочного состава персонала в определении производительности труда. Основные методы измерения производительности труда: натуральный, трудовой и стоимостной. Факторы и резервы роста производительности труда: материально-технические, -технические, социально-экономические, организационные, структурные и отраслевые. Концепция предельной производительности труда.

#### **Тема 9. Мотивация трудовой деятельности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.**

Понятие мотивации и мотивационного процесса. Связь потребностей, ценностных установок и

мотивов в реализации мотивационного процесса. Понятие мотивационного ядра личности. Характеристики мотивационного процесса, основные стадии. Основные периоды и аспекты динамики потребностей: стратегический, тактический, операционный. Теории мотивации (содержательные и процессуальные) и стили управления. Теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Л. Портера- Э.Лоулера, теория иерархических потребностей А.Маслоу, концепция внешних и внутренних факторов удовлетворенности условиями и содержанием труда Ф. Херцберга , концепция «Х- У» Д. Мак Грегори, концепция достижений МакКелланда, теория «Z» В. Оучи.

#### **Тема 10. Методы и формы мотивации трудовой деятельности.**

Методы мотивации трудовой деятельности: экономические, организационно-административные, социально-психологические. Денежная форма трудовой мотивации и ее виды: заработная плата, надбавки, участие в прибылях компании. Значение базового метода дифференциации в оплате труда. Основные элементы оплаты труда и материального стимулирования. то есть напрямую зависят от трудовых показателей, результатов конкретного работника. Основные компоненты организации оплаты труда : техническое нормирование труда, единый тарифно-квалификационный справочник . Опыт зарубежных стран в организации оплаты труда в его формах: гарантированные выплаты, варьирование оплаты труда в зависимости от перехода от менее производительного труда к более производительному ( по системе Тейлора, Меррика, Гантта), система участия работников в прибыли и создании рабочей собственности. Нематериальное стимулирование как инструмент трудовой мотивации . Мотивационные программы в системе работы с персоналом.

#### **Тема 11. Трудовое поведение.**

Трудовая деятельность и трудовое поведение как разновидности социального поведения. Формы социального поведения: экономическая, производственная, , функциональная, нормативная, девиантная, коммуникационная, организационная, политическая, трудовая. Виды и формы трудового поведения: функциональное, экономическое, организационное и административное, стратификационное, адаптивно-приспособленческое, церемониальное и субординационное, характерологическое, инновационное и деструктивное. Социальный контроль в сфере труда и его виды.

#### **Тема 12. Трудовая организация и ее развитие.**

Трудовой коллектив и трудовая организация. Понятие и элементы трудовой среды. Факторы трудовой среды : физические ( воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума ит.п.), технико-технологические (средства, предметы труда и технологический процесс). Виды трудовых организаций по формам собственности : (государственная, кооперативная, акционерная, собственность трудового коллектива, частная, совместная с иностранным капиталом, иностранная); по сферам деятельности: организации, действующие в сфере материального производства ( строительство, промышленность, транспорт, сельское хозяйство) и организации, действующие в непроизводственной сфере ( учреждения образования, культуры, здравоохранения, др.). Социальная структура трудовой организации. Виды социальной структуры: функционально-производственная, профессионально-квалификационная, демографическая структура . Знание как новая парадигма управления трудовой организацией. Обучающаяся и креативная организации как новые типы трудовой организации. Социальные процессы и явления в трудовой организации.

### **Тема 13. Трудовая адаптация работников.**

Содержание и структура трудовой адаптации. Первичная и вторичная трудовая адаптация. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации. Комплексная система профориентации, адаптации и развитие профессиональной карьеры. Профессиональный отбор и его конечные компоненты: профессиограмма, карта личности, карьерный рост.

### **Тема 14. Отношение к труду и удовлетворенность трудом.**

Содержание и структура отношения к труду. Типология и эмпирические индикаторы отношения к труду. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом, многообразны: уровень запросов работников к содержанию и условиям труда, объективное состояние последних и адекватность их субъективной оценки, мера собственных усилий субъекта в достижении желаемых условий труда и возможность воздействовать на эти условия. Связь удовлетворенности трудом и результатами труда не всегда прямолинейна, нередко она бывает противоречивой.

### **Тема 15. Эффективность труда.**

Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. Основные виды экономических ресурсов: земля, труд, капитал, и предпринимательские способности.

Принципиальные различия между *регламентированным* или  $\alpha$ -трудом и *новационным, творческим* или  $\beta$ -трудом. Затраты  $\alpha$ -труда увеличивают стоимость, но не создают прибавочную стоимость. Прибавочная стоимость создается  $\beta$ -трудом, результат которого зависит от способностей к данному виду творчества, активности (пассионарности), ориентированной в соответствующем направлении. Продуктивность и рентабельность как показатели эффективности труда.

### **Содержание практических занятий по дисциплине**

Важным компонентом изучения учебной дисциплины «Методология и методы социологических исследований» являются лабораторные работы. Подготовка к ним требует развитых навыков работы с ПК, конспектами лекций и рекомендуемой преподавателем литературой. Подготовка к практическим занятиям следует начать с изучения раздела темы занятия по конспекту тематической лекции и соответствующего раздела учебного пособия. Только после этого следует приступать к ответам на вопросы практических занятий.

Ниже приведены вопросы, выносимые на практические занятия по разделам курса.

### **Тема 1. Предметная область социологии труда**

1. Основные особенности трудовой деятельности. Проследите исторические изменения во взаимосвязи труда и творчества.
2. Перечислите основные вещественные и личностные компоненты трудовой деятельности.
3. Основные задачи, которые стоят перед социологией труда.
4. Связь социологии труда с другими социологическими науками и с другими науками о труде.
5. Дайте перечень и основные характеристики труда, используемые социологией труда: разделение труда, характер и содержание труда.
6. Дайте перечень и основные характеристики следующих категорий экономики и социологии труда: капитал, рынок, благо, социально-экономическая система.
7. Роль социологии труда в совершенствовании трудовых отношений в обществе.



## **Тема 2. Формирование и развитие индустриальной западной социологии**

1. Предметная область изучения индустриальной социологии и ее основные представители.
2. Ф.Тейлора - основатель научного управления трудовыми процессами.
3. Суть Хотгорнских экспериментов Э. Мэйо и их влияние на развитие социально-трудовых отношений.
4. Вклад А. Файоля в теорию индустриальной социологии.
5. Характеристика современного этапа развития эмпирической социологии и ее представители.
6. Инновационный смысл системного подхода к анализу социально-трудовых процессов.
7. Роль социальной инженерии в анализе и измерении социально-трудовых процессов.

## **Тема 3. Становление и развитие отечественной социологии труда**

1. Основные достижения социологической мысли в дореволюционной России. Назовите произведения классиков литературы, в которых освещаются проблемы труда и занятости.
2. Характеристика влияния разных подходов к теории классов на исследование проблем труда.
3. Задачи социологии труда в 20-30 гг. прошлого столетия
4. Теоретическая платформа А.Гастева
5. Теоретическая платформа П.Керженцева
6. Основные направления в развитии социологии труда в 60-80 гг.
7. Современные требования, предъявляемые к социологии труда в условиях развития рыночных отношений.

## **Тема 4. Занятость и применение теорий занятости на практике**

1. Понятие «занятость» и общественно полезные виды деятельности.
2. Содержание и назначение экономической функции занятости.
3. Основные показатели экономической эффективности занятости.
4. Классические и неоклассические теории занятости и их представители.
5. Вклад К. Маркса в экономическую теорию занятости.
6. Характеристика кейнсианской теории занятости и ее социальный смысл.
7. Роль монетаристских теорий занятости на рост деловой активности общества.
8. Практика конкретных государств в реализации теорий занятости.
9. Роль монетаристских теорий занятости на этапе перехода экономики России к рынку.
10. Необходимость использовать разные теории занятости в политике современных государств.

## **Тема 5. Рынок труда и управление занятостью**

1. Специфика рынка труда, его отличия от других рынков.
2. Понятие первичного и вторичного рынков труда.
3. Понятие сегментации и эластичности рынков труда
4. Феномен монополизма и способы его противостояния.
5. Понятие внутреннего и внешнего рынков труда: общее и особенное.
6. Факторы формирования цены рабочей силы.
7. Характеристика основных стратегий социальной политики в сфере труда.
8. Управление занятостью на уровне общества и региона.
9. Основные компоненты анализа обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами
10. Классификация видов безработицы.

## **Тема 6. Управление человеческими ресурсами**

1. Характеристика основным понятиям по управлению человеческими ресурсами
2. Факторы, определяющие генеральные, региональные и отраслевые соглашения по труду.
3. Функции на производстве структур по управлению персоналом
4. Роль инноваций на предприятиях в практике управления персоналом.
5. Основные аспекты оценки трудового потенциала.
6. Характеристика основных методов определения численности персонала на предприятии.

## **Тема 7. Факторы развития трудового потенциала**

1. Проанализируйте факторы, определяющие здоровье населения страны на примере России
2. Характер влияния состояния морали на эффективность труда на примере анализа протестантской этики.
3. Концепция пассионарности Л.Н.Гумилева и активность как фактор человеческого потенциала.
4. Основные характеристики творческого потенциала страны
5. Социально-экономические и политические предпосылки реализации потенциала человека.
6. Характер влияния потребностей и потенциала человека на формирование рынков товаров и ресурсов.

## **Тема 8. Производительность труда**

1. Понятие « производительность труда» и его социально-экономическое значение.
2. Содержание экстенсивной характеристикой труда.
3. Определение пределов интенсивной характеристики труда.
4. Практическое значение определения нормативной интенсивности труда.
5. Основные параметры ограничения роста научно-технического прогресса как источника роста производительности труда.
6. Связь выработки и трудоемкости производства , способы их измерения.
7. Как можно измерить трудоемкость производства?
8. Натуральный метод в измерении производительности труда, ограничения его применения.
9. Нормативный метод в измерении производительности труда, , возможности его применения.
10. Стоимостной метод в измерении производительности труда, ограничения его применения.
11. Измерение производительности труда в общенациональном масштабе. ВВП как ее показатель.
12. Характеристика основных факторов роста производительности труда.
13. Основные резервы роста производительности труда и их классификация.
14. Понятие « предельная производительность труда» и способы ее измерения.

## **Тема 9. Мотивация трудовой деятельности и ценностные ориентации в мотивационном процессе**

1. Роль и типология мотивов в трудовой деятельности.
2. Характеристика и перечень потребностей человека как участника трудовой деятельности
3. Динамика удовлетворения потребностей человека в трудовой деятельности.
4. Характеристика стадий формирования мотивационной структуры личности.
5. Синергетический подход к динамике потребностей в трудовой деятельности
6. Характеристика маргиналистского подхода к динамике потребностей в трудовой деятельности
7. Содержательная характеристика законов мотивации Г. Госсена.

8. Содержательная характеристика ординалистского подхода к динамике потребностей в трудовой деятельности.
9. Механизм формирования ценностей в трудовой деятельности и их типология.
10. Теория ожидания В. Врума и ее вклад в трудовую мотивацию.
11. Теория справедливости С.Адамса и ее вклад в трудовую мотивацию.
12. Содержание модели в модели мотивации трудовой деятельности Л.Портера-Э. Лоурера.
13. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности А. Маслоу, Ф. Херцберга и МакКелланда.
14. Теория «ХУ» МакГрегора и ее вклад в трудовую мотивацию.
15. Теория «Z» В.Оучи.

#### **Тема 10. Методы и формы мотивации трудовой деятельности**

1. Основные методы трудовой мотивации.
2. Характеристика основных видов денежной формы мотивации.
3. Основные индикаторы учета качества труда при его оплате.
4. Характеристика технического нормирования труда как элемента его оплаты.
5. Основные элементы тарифного нормирования труда.
6. Роль в формировании оплаты труда Единого тарифно-квалификационного справочника.
7. Формы нематериального стимулирования труда и их роль в развитии трудовых процессов.
8. Этапы процесса делегирования полномочий как формы нематериального стимулирования.
9. Основные стратегии в основе современных программ мотивирования персонала.

#### **Тема 11. Трудовое поведение**

1. Основные характеристики трудовой деятельности и ее задачи в трудовом процессе.
2. Структура трудового поведения.
3. Основания для классификации видов трудовой деятельности.
4. Основные формы трудового поведения.
5. Понятие «социальный контроль» и его структура.
6. Характеристика видов контроля в зависимости от субъекта.
7. Типология социального контроля.
8. Роль санкций в реализации социального контроля за трудовой деятельностью.

#### **Тема 12. Трудовая организация и ее социальное развитие**

1. Понятие «трудовая организация» и критерии ее определения
2. Понятие «трудовая среда» и ее структура.
3. Перечислите компоненты социальной структуры трудовой организации
4. Понятие «социальная организация» и ее признаки.
5. Производственная и непроизводственная структуры социальной организации, их характеристики.
6. Роль знаний в современных трудовых организациях. Обоснуйте свой ответ.
7. Обучающаяся организации и ее отличительные черты.
8. Креативная организация и ее отличительные черты.
9. Основные направления процесса формирования и развития организации как целостной социальной общности.
10. Основные направления изменений условий труда и жизни членов коллектива.
11. Основные критерии отслеживания динамики формирования и развития социальных качеств людей в трудовых организациях.

### **Тема 13.Трудовая адаптация работников**

1. Понятие трудовой адаптации. Первичная и вторичная адаптация
2. Структура трудовой адаптации.
3. Объективные и субъективные факторы трудовой адаптации.
4. Комплексная система профориентации.
5. Понятие карьеры и ее основные этапы.
6. Концепция эффективности труда.

### **Тема 14.Отношение к труду и удовлетворенность трудом**

1. Содержательная характеристика формирования отношения человека к труду.
2. Формы проявления социальной активности в трудовом коллективе и обществе?
3. Характеристика и роль внешних факторов формирования отношения человека к труду.
4. Роль влияния трудовой мотивации на удовлетворенность трудом.
5. Характеристики основных типов работников, исходя из их отношения к труду
6. Дайте характеристику основных показателей удовлетворенности трудом.

### **Тема 15.Эффективность труда**

1. Классификация экономических ресурсов и место в них компонентов трудового потенциала.
2. Содержание и признаки  $\alpha$ -труда, его роль в аккумуляровании общественного богатства.
3. Содержание и признаки  $\beta$ -труда, его роль в аккумуляровании общественного богатства.
4. Основные возможности увеличения объема продукции за счет  $\alpha$ -труда.
6. Понятие «продуктивность труда». Расчет продуктивности труда.
7. Понятие «рентабельность труда». Расчет рентабельность труда.
9. Концепции производительности (эффективности) труда.
10. Сравнительный анализ понятий "производительный труд", "эффективный труд", "рентабельный труд".

## **5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В преподавании дисциплины «Социология труда» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- Интерактивные лекции (темы №:1,2,3)
- Групповая дискуссия (темы № 4,6)
- Ролевые игры (темы № 12,14 )
- Тренинг (темы № 7, 11)
- Анализ ситуации (темы № 4,8,10)
- Имитационные модели (темы № 9,13)
- Разбор конкретных ситуаций (темы № 5, 11,15 )

**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. Лейбенштайн

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 ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ЭКЗАМЕН)**

#### **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. Ротлишбергера 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-Лаурера.
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.Херцбергера.
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**

### **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 маржиналистского 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.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляются отдельным документом.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
1	2	3	4
Основная литература			
Экономика и социология труда : учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 584 с. — (Высшее образование: Бакалавриат)	2017		<a href="http://znanium.com/catalog/product/854407">http://znanium.com/catalog/product/854407</a>
Экономика труда / Скляревская В.А. - М.: Дашков и К, 2017. - 304 с.: ISBN 978-5-394-02340-8	2017		<a href="http://znanium.com/catalog/product/512042">http://znanium.com/catalog/product/512042</a>
Тощенко, Ж.Т. Социология труда: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям	2017		<a href="http://znanium.com/catalog/product/1028862">http://znanium.com/catalog/product/1028862</a>

«Социология» и «Экономика труда» / Ж.Т. Тощенко. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 423 с. — (Серия «Magister»). - ISBN 978-5-238-01435-7.			
Дополнительная литература			
Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 8-е изд., пересмотр. и доп. - Москва : НОРМА, 2009. - 464 с.: ил.; 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-468-00295-7	2009		<a href="http://znanium.com/catalog/product/194388">http://znanium.com/catalog/product/194388</a>
Социология труда: Учебное пособие / К.Э. Оксинайд. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 350 с.: 60x90 1/16 + ( Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-005498-8	2014		<a href="http://znanium.com/catalog/product/342100">http://znanium.com/catalog/product/342100</a>
Социология: Учебник / В.И. Добреньков, А.И. Кравченко. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 624 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-003522-2	2013		<a href="http://znanium.com/catalog/product/390404">http://znanium.com/catalog/product/390404</a>

## 7.2. Периодические издания

1. Социологические исследования – <http://www.socis.isras.ru>
2. Социологический журнал - <http://www.isras.ru>
3. Журнал социологии и социальной антропологии – <http://www.soc.pu.ru/jssa>

## 7.3. Интернет-ресурсы

- Экономика труда - <http://www.laboureconomics.ru>  
Социологическое обозрение – <http://www.sociologica.net/Journal>  
Вестник общественного мнения – <http://levada.ru/zhurnal>  
Регион: экономика и социология – <http://region.socionet.ru>  
Политические исследования – <http://www.politstudies.ru>

## 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические занятия проводятся в аудитории 315а

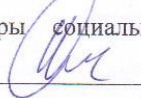
Перечень используемого лицензионного программного обеспечения: Word, Excel, PowerPoint.



Рабочую программу составил доцент Орлик Е.Н.



Рецензент: генеральный директор ООО Исследовательская компания «Среднерусский консалтинговый центр», к.ф.н., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин РАНХиГС (Владимирский филиал) Петросян Д.И.



Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры социологии  
протокол № 1 от 29.08. 2019 года.

Заведующий кафедрой Баранова Л.М.



Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии  
направления 39.03.01. «Социология»  
протокол № 1 от 29.08 2019 года.

Председатель комиссии Баранова Л.М.



**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 \_\_\_\_\_

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

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

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_