

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Социологический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Декан социологического факультета МГУ
_____/Н.Г. Осипова/
« ____ » _____ 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**«Экономика и социология труда»
«Economics and labour sociology»**

**Уровень высшего образования:
Бакалавриат**

Направление подготовки:

39.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

**Профиль:
Маркетинг**

Форма обучения:
очная

Рабочая программа рассмотрена и одобрена

На заседании Учёного Совета факультета

(протокол №__ от_____ 2019 г.)

Москва 2018

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с ФГОС для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки / специальности 38.03.02 «Менеджмент» (программы бакалавриат) в редакции приказа Министерства образования и науки РФ от 12 января 2016 г. N 7 с изменениями и дополнениями от: 20 апреля 2016 г., 13 июля 2017 г

Годы приёма на обучение: 2014, 2015, 2016, 2017, 2018.

1. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО: относится к профессиональному циклу вариативной части, 2 семестр.

2. Входные требования для освоения дисциплины, предварительные условия освоения дисциплины: «Философия», «Социология», «Экономика», «Психология», «Теория организации», «Управление человеческими ресурсами», «Предпринимательство».

3. Результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с требуемыми компетенциями выпускников.

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесённые с компетенциями
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-3)	ЗНАТЬ: базовые принципы функционирования экономики Код 31 (ОК-3)
	ЗНАТЬ: основные финансовые институты и инструменты управления личными финансами Код 32 (ОК-3)
	УМЕТЬ: воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в сфере управления личными финансами Код У1 (ОК-3)
	УМЕТЬ: использовать при решении профессиональных задач инструментарий экономической науки в сочетании с адекватными им математическими и статистическими методами Код У2 (ОК-3)
способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)	ЗНАТЬ: основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами Код 32 (ОПК-3)
владение навыками использования	ЗНАТЬ:

основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)	специфику управления организационной культурой и ключевые механизмы ее формирования, изменения и функционирования Код ЗЗ (ПК-1)
	УМЕТЬ: проводить диагностику организационной культуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию Код У2 (ПК-1)
владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2)	УМЕТЬ: осуществлять организационные коммуникации с учетом межкультурных различий Код У1 (ПК-2)

4. Формат обучения: очная.

5. Объём дисциплины составляет 2 з.е., в том числе 48 академических часа, отведённых на контактную работу обучающихся с преподавателем, 24 академических часа на самостоятельную работу обучающихся.

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведённого на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины, Форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего (часы)	В том числе	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы	Самостоятельная работа обучающегося, часы

		Занятия лекцион ного типа	Занятия семинар ского типа	Всего	
Тема 1. Предмет и методология экономики и социологии труда	3	2		2	1
Тема 2. Категории экономики и социологии труда	5	2	2	4	1
Тема 3. Труд и социально-трудовые отношения	3	2		2	1
Тема 4. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности	5	2	2	4	1
Тема 5. Условия труда как фактор повышения эффективности производства	4	2		2	2
Тема 6. Субъекты трудовой деятельности, их функции и характеристики	6	2	2	4	2
Тема 7. Содержание, структура и функции трудовой мотивации	4	2		2	2
Тема 8. Организация труда. Предпринимательство как вид трудовой деятельности	6	2	2	4	2
Тема 9. Эффективность и производительность труда	4	2		2	2
Тема 10. Распределение доходов и оплата труда	6	2	2	4	2
Тема 11. Рынок труда	4	2		2	2
Тема 12. Управление человеческими ресурсами. Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда	8	4	2	6	2
Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки	8	4	2	6	2

Тема 14. Социальное развитие и воспроизводство трудового потенциала	6	2	2	4	2
Промежуточная аттестация (зачёт)					
Итого	72	48			24

Содержание дисциплины:

Тема 1. Предмет и методология, структура и функции экономики и социологии труда.

Экономика и социология труда как отрасль социологического знания: общее и особенное. Объект экономики и социологии труда как общественное явление и процесс. Экономика и социология труда как элемент общей системы знания о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд социологического и несоциологического профиля (социология профессий, индустриальная социология, социология организаций, социология трудовых коллективов, экономика, философия, право, история, психология и др.). Взаимодействие с эргономикой, физиологией труда, экологией, антропологией. Связь экономики труда и социологией труда с социологией организаций, социологией коллектива, социальной инженерией. Структура экономики и социологии труда как науки. Типы и направления исследований в экономике и социологии труда.

Уровни знания в структуре экономике труда: метатеоретический, общетеоретический, частнотеоретический, эмпирический, прикладной.

Функции экономики и социологии труда как совокупность научно-познавательных (открытие нового знания, прогнозирование и т.п.) и институциональных (практические рекомендации органам управления, подготовка кадров и образование) целей деятельности специалистов.

Тема 2. Основные категории экономики и социологии труда.

Категории экономики и социологии труда. Общенаучные, общесоциальные и специфические. Простой процесс труда. Способ производства. Характер и содержание труда. Содержание индивидуального труда. Содержание общественного труда. Условия труда и организация труда. Содержательность труда: мотивация, стимулирование, социальные ориентации и цели труда. Трудовая деятельность и трудовое поведение: виды, формы, субъекты. Социологические аспекты собственности, наемного труда и его отчуждения. Отношение к труду. Социально-экономические механизмы регулирования труда. Рынок труда, трудовая мобильность. Эффективность и производительность труда. Предпринимательство. Взаимосвязь категорий.

Типы и направления исследований в экономике и социологии труда. Прикладные исследования в экономике и социологии труда.

Тема 3. Труд и социально-трудовые отношения.

Труд: понятие, основные элементы, виды, содержание и формы. Социальная сущность труда.

Понятие «социально-трудовые отношения» Предмет социально-трудовых отношений в зависимости от стадий жизненного цикла: 1) профессиональное обучение; 2) отношения найма и увольнения работников, условий и оплаты труд; 3) пенсионное обеспечение.

Типы социально-трудовых отношений. Субъекты и уровни социально-трудовых отношений. Социально – трудовые отношения: социально – экономическая сущность и структура. Формы собственности и характер социально – трудовых отношений. Теоретические основы и предпосылки социального партнерства. Социальное партнерство, конкуренция и соревнование. Трудовая мораль. Социальная справедливость. Проблема отчуждения. Девиантное поведение на производстве.

Теории управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

Тема 4. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности.

Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.

Технологический процесс. Социальная значимость технологии как оптимального способа трансформации сил природы, достижений науки в общественную силу труда. Виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника. Проблемы технологической структуры производства.

Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда. Основные факторы инновационных преобразований в сфере труда.

Тема 5. Условия труда как фактор повышения эффективности производства: содержание, структура, функции условий труда.

Производственный и социальный аспекты условий труда. Трудовая среда и безопасность труда. Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду работника.

Характеристики условий труда: материально-технические, организационные, экономические, социально-психологические, культурно-просветительские, медико-санитарные, бытовые. Социологические, экономические, психофизиологические и другие методы изучения условий труда.

Оценка условий труда.

Тема 6. Субъекты труда, их функции и характеристики.

Субъекты трудовой деятельности и их функции. Субъектная структура трудового процесса. Работник, профессиональная группа, трудовой коллектив, производственная организация как субъекты трудового поведения. Категории, отражающие субъективные характеристики производственной деятельности: профессиональные способности, трудовые мотивации, профессиональный интерес, профессиональные ценности, профессиональное самосознание, профессиональная культура. Трудовая мораль и ее особенности.

Тема 7. Содержание, структура и функции трудовая мотивация. Социальные механизмы регуляции трудового поведения

Содержание, структура и функции трудовой мотивации. Мотивационное «ядро» трудового поведения. Объективные и субъективные компоненты трудовой мотивации. Возрастная и аксиологически-нормативная специфика мотивации трудового поведения.

Типы и виды мотивации трудового поведения. Специфика мотивации субъектов функционального, организационного, экономического поведения.

Социальные механизмы регуляции трудового поведения

Объективные и субъективные факторы детерминации трудового поведения. Объекты, субъекты, формы и методы регуляции трудового поведения. Соотношение и взаимодействие мотивационных и институциональных механизмов регуляции трудового поведения. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения. Нормативно-аксиологические формы регуляции функционального поведения работников. Трудовая мораль как институт социальной регуляции. Социокультурная детерминация трудового поведения.

Рыночные и командно-административные механизмы регуляции трудового поведения, их особенности и характеристики.

Тема 8. Организация труда. Предпринимательство, как вид трудовой деятельности.

Общественно организованный труд. Разделение труда. Кооперация (социализация, обобществление) труда в обществе. Профессии и специализации.

Понятие, типы организации. Функции производственной организации.

Нормирование труда. Виды трудовых норм. Система норм и нормативов труд.

Факторы изменения положения работника в общественной организации труда. Проблемы общественной организации труда в современной России.

Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени.

Вклад в исследование предпринимательства М.Вебера, Й. Шумпетера и Ф. Хайека. Определения предпринимательства в западной российской литературе. П. Друкер об инновационном моменте в предпринимательстве. Предпринимательский риск. Функции предпринимательства. Виды предпринимательской деятельности. Коллективное предпринимательство. Социально-психологические качества предпринимателя.

Тема 9 Эффективность и производительность труда.

Эффективность и интенсивность труда. Производительность труда. Оценка результатов труда. Методы измерения производительности труда. Проблемы измерения производительности труда специалистов: нормативный и многофакторный методы.

Влияние человеческого капитала на производительность труда. Техника и технологии как факторы производительности труда. Социальные факторы производительности труда. Состояние производительности труда в РФ. Программы управления производительностью труда.

Тема 10. Распределение доходов и оплата труда.

Вознаграждение труда: структура и факторы. Сущность и функции заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Тарифная, сдельная и повременная системы оплаты труда. Оплата труда и производительность. Социальные пособия, выплаты и льготы. Участие в прибылях. Тенденции развития форм и систем оплаты труда. Новые формы эксплуатации.

Тема 11 Рынок труда.

Социальные функции рынка. Социально сбалансированное рыночное хозяйство. Виды рынков. Международный рынок труда. Рыночный механизм регулирования трудовой активности. Модели рынка труда. Обеспечение оптимальной мобильности трудовых ресурсов — главная задача рынка труда. Механизм функционирования рынка труда и его особенности. Специфика формирования российского рынка труда. Основные характеристики рынка труда в России. Роль рынка труда в сочетании эффективности труда, обеспечении занятости и социальных гарантий работников. Экономические, юридические и социальные условия эффективной занятости. Безработица и ее формы: фрикционная, циклическая структурная, временная, сезонная, региональная. Количественные и качественные характеристики безработицы.

Дискриминация на рынке труда: причины, виды и последствия. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.

Структура и функции службы занятости. Биржа труда, ее основные задачи и функции: профподготовка, переподготовка кадров и социальное страхование безработицы.

Социологическое обеспечение исследования и регулирования трудовой занятости.

Тема 12 Управление человеческими ресурсами в сфере труда. Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда.

Теория и практика кадрового управления. Развитие представлений о роли людей в производстве, смена парадигм в управлении человеческими ресурсами. Концепции "использования трудовых ресурсов", "повышения роли (активизации) человеческого фактора в производстве", "управления человеческими ресурсами", теории "человеческого и социального капитала". Особенности и структура науки кадрового менеджмента.

Человеческие ресурсы как объект управления. Типология и характеристики управляемых социальных объектов. Социальная организация труда и структуры работников в современном российском обществе.

Анализ управления человеческими ресурсами как социальной системы на макро- и микроуровнях организации общества. Цели, субъекты, функции и технологии кадрового управления, организационные структуры, управленческие отношения, концептуальные основания деятельности, нормы и ценности управленческой культуры, информационно-аналитическое обеспечение.

Система управления человеческими ресурсами в рыночной экономике. Социальные институты формирования и предложения профессиональных ресурсов, трудового найма, использования и развития человеческих ресурсов в общественном производстве. Социальные механизмы регулирования трудовой занятости и активности.

Система управления персоналом в современных трудовых организациях. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.

Деятельность руководителей и специалистов по кадровому менеджменту. Методы управления персоналом: административные, экономические, правовые, психологические. Самоменеджмент в процессе управления.

Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки.

Признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.

Социологическая характеристика производственной забастовки. Социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы ее измерения. Социологические отраслевые исследования массовых производственных забастовок и их результаты.

Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях. Процедуры решения трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в регулировании трудовых и организационных конфликтов. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.

Тема 14. Социальное развитие и воспроизводство трудового потенциала.

Социальное развитие как объект управления. Значение социального развития – обеспечение воспроизводства и развитие трудового потенциала.

Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала, его демографического и профессионально-квалификационного состава; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников, соблюдение их прав и социальных гарантий; стимулирование средствами как материального вознаграждения, так и эффективного труда, инициативы и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной деятельности; создание и поддержание в коллективе здоровой морально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворенности собственным трудом; рост жизненного уровня работников и их семей, удовлетворение потребностей в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, непродовольственных товарах и необходимых услугах, полноценное использование досуга.

Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура; условия и охрана труда; материальное вознаграждение трудового вклада; социальная защита; социально-психологический климат; вне рабочее время; досуг.

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для оценивания результатов обучения по дисциплине.

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости.

7.1.1. Примерный перечень вопросов для самостоятельной подготовки студентов к семинарским занятиям:

Семинар 1. Предмет и методология, структура и функции экономики и социологии труда.

Цель занятия: уяснить объект и предмет экономики и социологии труда.

Вопросы для обсуждения:

1. Объект и предмет экономики социологии труда.
2. Соотношение экономики социологии труда с другими науками.
3. Структура экономики и социологии труда как науки.
4. Функции и задачи экономики и социологии труда.
5. Современное представление об экономике и социологии труда.

Семинар. 2. Основные категории экономики и социологии труда.

Цель занятия: раскрыть содержание категорий социологии труда, как методологии научного познания.

Вопросы для обсуждения:

1. Система категорий экономики и социологии труда.
2. Проблемное поле категорий экономики труда и социологии труда.
3. Типы и направления исследований в экономике и социологии труда.

Семинар 3. Труд и социально-трудовые отношения.

Цель занятия: раскрыть социально – экономическую природу труда и социально – трудовых отношений, уяснить зависимость социально – трудовых отношений от форм собственности.

Вопросы для обсуждения:

1. Труд и его роль в жизни общества. Социальная сущность труда. Структура процесса труда.
2. Понятие «социально-трудовые отношения» Социально – трудовые отношения: сущность и структура.
3. Предмет социально-трудовых отношений. Типы социально-трудовых отношений.
4. Субъекты социально – трудовых отношений. Роль государства в социально – трудовых отношениях.
5. Проблемы отчуждения и девиантного поведения в трудовой сфере в условиях рыночного хозяйства.

Семинар 4. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности.

Цель занятия: изучить функционально-технологическую структуру трудовой деятельности, особенности взаимосвязи труда и технологии в современном обществе.

Вопросы для обсуждения:

1. Технологический процесс: виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника.
2. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.
3. Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда в обществе.

Семинар 5. Условия труда как фактор повышения эффективности производства: содержание, структура, функции условий труда.

Цель занятия: усвоить понятие, элементы и функции условий труда.

Вопросы для обсуждения?

1. Понятие «условия труда». Производственный и социальный аспекты условий труда. Трудовая среда и безопасность труда. Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду работника.
2. Элементы - факторы условий труда и их характеристики.
3. Функции условий труда.
4. Оценка условий труда.

Семинар 6. Субъекты труда, их функции и характеристики.

Цель занятия: познакомиться с функциями субъектов трудовой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Субъекты трудовой деятельности их специализация и функции в системе разделения труда.
2. Специфика и уровни социологического анализа субъектов трудового поведения.
3. Основные особенности и характеристики профессиональной культуры субъектов трудового поведения.

Семинар 7. Содержание, структура и функции трудовая мотивация. Социальные механизмы регуляции трудового поведения.

Цель занятия: проанализировать содержание трудовой мотивации, формы и методы регуляции трудового поведения.

Вопросы для обсуждения:

1. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения.
2. Типы и виды трудовой мотивации.
3. Социальные механизмы регуляции трудового поведения; объекты и субъекты регуляции трудового поведения в производственной организации.
4. Типология, структура и функции регуляции трудового поведения.
5. Институциональные механизмы социальной регуляции трудового поведения, их классификация и особенности.
6. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудового поведения.

Семинар 8. Организация труда. Предпринимательство, как вид трудовой деятельности.

Цель занятия: усвоить сущность общественной организации труда: содержание и основные факторы динамики и развития. Сущность предпринимательства, как вида трудовой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие общественно организованного труда.
2. Разделение и кооперация труда. Профессии и специализации.
3. Понятие, типы организации. Функции производственной организации.

4. Организация рабочих мест.
5. Рабочее время. Режим труда и отдыха.
6. Нормирование труда как основа его организации.
7. Организация труда как социотехническая проблема.
8. Вклад в исследование предпринимательства М.Вебера, Й. Шумпетера и Ф. Хайека. Определения предпринимательства в западной российской литературе. П. Друкер об инновационном моменте в предпринимательстве. Предпринимательский риск. Функции предпринимательства. Виды предпринимательской деятельности. Коллективное предпринимательство. Социально-психологические качества предпринимателя.

Семинар 9. Эффективность и производительность труда.

Цель занятия: уяснить сущность эффективности и производительности труда и выявить социальные и технико – технологические факторы повышения экономической и социальной эффективности трудовой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Эффективность и интенсивность труда.
2. Производительность труда.
3. Оценка результатов труда. Методы измерения производительности труда.
4. Влияние человеческого капитала на производительность труда. Социальные факторы производительности труда.
5. Техника и технология как факторы производительности труда.
6. Программы управления производительностью труда.
7. Состояние производительности труда в РФ.

Семинар 10. Распределение доходов и оплата труда.

Цель занятия: выявить сущность, формы и функции заработной платы как основного стимулирующего фактора социально – экономической эффективности труда и уровня жизни работника.

Вопросы для обсуждения:

1. Вознаграждение труда: распределение и заработная плата.
2. Сущность и функции заработной платы.
3. Формы и системы оплаты труда. Тарифная, сдельная и повременная системы оплаты труда.
4. Оплата труда и производительность. Социальные пособия, выплаты и льготы. Участие в прибылях.
5. Тенденции развития форм и систем оплаты труда. Новые формы эксплуатации.

Семинар 11. Рынок труда.

Цель занятия: раскрыть роль рынка труда в обществе, понятие и формы безработицы, значение службы занятости в социальной защите работников.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие рынка труда.
2. Структура, виды и функции рынка труда.
3. Модель рынка труда.
4. Роль рынка труда в сочетании эффективности труда, обеспечении занятости и социальных гарантий работников. Экономические, юридические и социальные условия эффективной занятости.
5. Дискриминация на рынке труда: причины, виды и последствия.
6. Безработица и ее формы: фрикционная, циклическая, структурная, временная, сезонная, региональная. Количественные и качественные характеристики безработицы.
7. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
8. Регулирование рынка труда современной России.

Семинар 12. Управление человеческими ресурсами в сфере труда. Управление персоналом.

Цель занятия: раскрыть теоретические подходы к управлению персоналом организации, проанализировать функции системы управления персоналом организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Теория и практика кадрового управления. Развитие представлений о роли людей в производстве, смена парадигм в управлении человеческими ресурсами.
2. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами в рыночной экономике.
3. Система управления персоналом в современных трудовых организациях.
4. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.
5. Деятельность руководителей и специалистов по кадровому менеджменту. Методы управления персоналом: административные, экономические, правовые, психологические.
6. Зарубежный опыт работы с персоналом.

Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки.

Цель занятия: уяснить социальную природу трудовых конфликтов и методы их урегулирования.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «трудовой конфликт», признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизм протекания; социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы ее измерения.
2. Забастовка как форма трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки.

3. Методы регулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов в производственных организациях. Примирение, деловые переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.

Тема 14. Социальное развитие и воспроизводство трудового потенциала.

Цель занятия: раскрыть значение социального развития трудового потенциала. Рассмотреть значение социального развития персонала организации как подсистемы управления персоналом. Ее роль в обеспечении воспроизводства и развития трудового потенциала организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Социальное развитие как объект управления. Значение социального развития персонала.
2. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала; регулирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня; улучшение условий труда; социальное страхование работников и пр.
3. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура и др.

7.1.2. Примерный перечень заданий для самостоятельной подготовки:

Задание: «Предметная область, структура и функции экономики и социологии труда». Каждый студент изучает учебную литературу и представляет конспект с раскрытием содержания темы. Приводит доводы о необходимости междисциплинарного подхода в области социологии труда и предпринимательства.

Задание: «Основные категории, законы и принципы экономики социологии труда». Студенты анализируют учебную литературу. На основе анализа выделяют определение категорий, раскрывают содержание понятий, приводят примеры, раскрывающие значение категорий, выделяют законы и принципы социологии труда и предпринимательства.

Задание: Теории управления персоналом и управления человеческими ресурсами: сущность технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом организации.

Цель: разбившись на группы, найти предпосылки использования технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом и человеческими ресурсами. Студенты анализируют учебную литературу, осуществляют анализ компаний по отраслям.

1 группа осуществляет анализ компаний и организаций, в которых технологически процесс, состояние стабильности (нестабильности) внутренней и внешней среды организации предполагает использование элементов технократического подхода.

2 группа осуществляет анализ компаний и организаций, в которых технологический процесс, состояние стабильности (нестабильности) внутренней и внешней среды организации предполагает использование гуманистический подход к управлению персоналом.

Задание: «Типология социально-трудовых отношений». Студенты анализируют учебную литературу. На основе анализа выделяют типы социально-трудовых отношений и описывают их специфику.

Задание: Методики оценки «Условия труда». Студенты по списку рекомендованной литературы собирают и анализируют различные методики оценки условий труда, включая факторы производственной среды.

Задание: Социологическое исследование «Условия труда: содержание, структура, функции» (на основе документальных источников информации). Студенты, опираясь на данные статистических источников, оценивают уровень механизации и автоматизации производства в РФ, США, Западной Европы и Китая, производственного травматизма в РФ.

Задание: «Эффективность и производительность труда». Студенты по списку рекомендованной литературы собирают и анализируют различные методики оценки эффективности и производительности. Дают отличие понятий результативности и эффективности труда.

Задание. Распределение доходов и оплата труда. Студенты по списку рекомендованной литературы анализируют различные формы и системы оплаты труда, раскрывают сущность и функции заработной платы, показывают тенденции развития форм и систем оплаты труда, выделяют новые формы эксплуатации.

Задание: «Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация». Студенты по списку рекомендованной литературы, самостоятельного анализа интернет-источников собирают и анализируют современные формы материального и нематериального стимулирования труда работников на российских предприятиях.

Задание: «Труд руководителя. Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения». Студенты по списку рекомендованной литературы раскрывают понятие руководства, функции руководителя, стили руководства, выделяют факторы, определяющие стили руководства.

Задание: «Труд руководителя» Студенты по списку рекомендованной литературы выделяют качества присущие лидеру. Выявляют особенности социологических, социометрических и психологических методов выявления неформальных лидеров в организации.

Задание: Социально-психологические качества руководителя – лидера. Студенты по списку рекомендованной литературы составляют психологический портрет эффективного руководителя, дают характеристику методов выявления и оценки психологических качеств руководителя.

Задание: Социально-психологические качества предпринимателя, особенности предпринимательской деятельности.

Студенты на основе анализа литературы – работы М.Вебера «Мотивы социального действия»¹, В.В. Радаева «Человек в роли предпринимателя»² и пр. составляют психологический портрет предпринимателя. Изучая работу М.Вебера «Мотивы социального действия» студенты должны уяснить 4 типа социального действия, охарактеризовать их значения для эффективности работы руководителя, выделить тип, соответствующий типу предпринимательского поведения.

Из изучения работы В.В. Радаева «Человек в роли предпринимателя» студенты должны сделать выводы о генезисе развития идей о психологических качествах предпринимателя.

¹ Вебер М. Мотивы социального действия. // Избранные произведения. Пер. с нем. / сост., общ. Ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова. Предисл. П.П. Гайденоко. - М.: Прогресс, 1990. – С.628-630.

² Радаев В.В. Человек в роли предпринимателя. // Экономическая социология. Курс лекций: Учеб. пособие. – М.: Аспект Пресс, 1997. – С. 96-111.

Важными источниками по теме являются также работы Н.Д. Кондратьева, В.И. Верховина и других исследователей, использование которых расширит понимание специфики предпринимательской деятельности.

Задание: «Трудовые конфликты и забастовки».

Используя знания о социологических характеристиках производственной забастовки и данные официальной статистики, показывают динамику забастовок за последние годы и собирают примеры использования забастовок как способов разрешения трудовых конфликтов, указывают функции забастовок.

Каждый студент подбирает не менее 3-5 статей в СМИ, содержащих данные о производственных забастовках. На основе анализа показывает причины и способы урегулирования трудовых конфликтов. Затем студенты разбиваются на мини-группы и оценивают различные варианты разрешения конфликтов.

Задание: «Рынок труда».

Студенты знакомятся с данными официальной статистики безработицы в РФ за последние годы. Для уяснения форм безработицы приводят примеры структурной и других форм, приводят примеры структуры вакантных рабочих мест в различных регионах РФ.

Студенты изучают нормативные документы о задачах и функциях службы занятости, реальной практики социального страхования безработицы.

Задание: «Предпринимательство как вид трудовой деятельности». Студенты, опираясь на анализ учебной литературы должны уяснить содержание понятия «предпринимательство», выделить функции предпринимательства, описать виды предпринимательской деятельности.

Задание: «Факторы, сдерживающие предпринимательство в России».

Студенты, опираясь на анализ учебной литературы и научных публикаций, публикаций в СМИ и данные интернет-источников, должны показать факторы, сдерживающие развитие предпринимательства в России.

Задание: «Система управления персоналом в современных трудовых организациях». Студенты, опираясь на анализ учебной литературы и научных публикаций, раскрывают понятие, сущность, цели и задачи, содержание элементов системы управления персоналом организации. Характеризуют особенности технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом.

Задание: Раскрыть содержание элементов «системы управления персоналом в современных трудовых организациях». Пример. «Система материального и морального стимулирования труда работников».

Студенты должны подобрать примеры использования различных форм и систем оплаты труда, используемых на российских предприятиях и организациях.

(Аналогичное задание по другим элементам системы: подбор, отбор, адаптация, профессиональное обучение, аттестация персонала и пр.)

Задание: Социальный отчет. «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях: социальное развитие как объект управления персоналом». Студенты изучают структуру социальных отчетов российских компаний, формируют список обязательных пунктов социального отчета. При наличии данных по конкретной компании, затем студенты разбиваются на мини-группы (каждая отвечает за свой блок социального отчета) и формируют социальный отчет для компании (компания отбирается студенческой группой).

Задание. Социальное развитие и воспроизводство трудового потенциала.

Студенты должны подобрать примеры использования различных форм социального развития персонала, используемых на российских предприятиях и организациях. Показать значение социального развития персонала организации как подсистемы управления персоналом. Ее роль в обеспечении воспроизводства и развития трудового потенциала организации.

Примерная тематика докладов по дисциплине.

1. Экономика и социология труда как элемент общей системы знания о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд социологического и несоциологического профиля (социология профессий, индустриальная социология, социология организаций, социология трудовых коллективов, экономика, философия, право, история, психология и др.).
2. Взаимодействие с эргономикой, физиологией труда, экологией, антропологией.
3. Связь экономики труда и социологией труда с социологией организаций, социологией коллектива, социальной инженерией.
4. Социальная сущность труда.
5. Понятие «социально-трудовые отношения», типы социально-трудовых отношений.
6. Теоретические основы и предпосылки социального партнёрства.
7. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.
8. Виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника.
9. Производственный и социальный аспекты условий труда. Характеристики условий труда.
10. Оценка условий труда, факторов производственной среды.
11. Субъектная структура трудового процесса. Работник, профессиональная группа, трудовой коллектив, производственная организация как субъекты трудового поведения.
12. Содержание, структура и функции трудовой мотивации.
13. Социальные механизмы регуляции трудового поведения. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.
14. Рыночные и командно-административные механизмы регуляции трудового поведения, их особенности и характеристики.
15. Организация труда: условия труда, рабочее место, структура производственной организации.
16. Понятие, типы организации. Функции производственной организации.
17. Нормирование труда. Виды трудовых норм. Система норм и нормативов труд.
18. Факторы изменения положения работника в общественной организации труда.
19. Проблемы общественной организации труда в современной России.
20. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени.
21. Вклад в исследование предпринимательства М.Вебера, Й. Шумпетера и Ф. Хайека.
22. Определения предпринимательства в западной российской литературе.
23. П. Друкер об инновационном моменте в предпринимательстве. Предпринимательский риск.
24. Функции предпринимательства.
25. Виды предпринимательской деятельности.

26. Социально-психологические качества предпринимателя.
27. Эффективность и интенсивность труда. Производительность труда.
28. Методы измерения производительности труда. Проблемы измерения производительности труда специалистов: нормативный и многофакторный методы.
29. Влияние человеческого капитала на производительность труда. Техника и технологии как факторы производительности труда.
30. Социальные факторы производительности труда.
31. Состояние производительности труда в РФ. Программы управления производительностью труда.
32. Вознаграждение труда: структура и факторы.
33. Сущность и функции заработной платы.
34. Формы и системы оплаты труда. Тарифная, сдельная и повременная системы оплаты труда: тенденции развития форм и систем оплаты труда.
35. Оплата труда и производительность.
36. Социальные пособия, выплаты и льготы. Участие в прибылях.
37. Новые формы эксплуатации.
38. Рынок труда. Социальные функции рынка.
39. Обеспечение оптимальной мобильности трудовых ресурсов — главная задача рынка труда. Механизм функционирования рынка труда и его особенности.
40. Специфика формирования российского рынка труда. Основные характеристики рынка труда в России.
41. Роль рынка труда в сочетании эффективности труда, обеспечении занятости и социальных гарантий работников.
42. Безработица и ее формы: структурная, временная, сезонная, региональная. Количественные и качественные характеристики безработицы.
43. Дискриминация на рынке труда: причины, виды и последствия.
44. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
45. Структура и функции службы занятости.
46. Социологическое обеспечение исследования и регулирования трудовой занятости.
47. Управление человеческими ресурсами в сфере труда. Развитие представлений о роли людей в производстве, смена парадигм в управлении человеческими ресурсами. Концепции "использования трудовых ресурсов", "повышения роли (активизации) человеческого фактора в производстве", "управления человеческими ресурсами", теории "человеческого и социального капитала".
48. Особенности и структура науки кадрового менеджмента.
49. Человеческие ресурсы как объект управления. Типология и характеристики управляемых социальных объектов.
50. Социальная организация труда и структуры работников в современном российском обществе.
51. Анализ управления человеческими ресурсами как социальной системы на макро- и микроуровнях организации общества. Цели, субъекты, функции и технологии кадрового управления, организационные структуры, управленческие отношения, концептуальные основания деятельности, нормы и ценности управленческой культуры, информационно-аналитическое обеспечение.

52. Система управления человеческими ресурсами в рыночной экономике. Социальные институты формирования и предложения профессиональных ресурсов, трудового найма, использования и развития человеческих ресурсов в общественном производстве.
53. Социальные механизмы регулирования трудовой занятости и активности.
54. Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда: система управления персоналом в современных трудовых организациях.
55. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.
56. Деятельность руководителей и специалистов по кадровому менеджменту. Методы управления персоналом: административные, экономические, правовые, психологические. Самоменеджмент в процессе управления.
57. Трудовые конфликты и забастовки. Признаки, структура и функции трудового конфликта.
58. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций.
59. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.
60. Социологическая характеристика производственной забастовки.
61. Социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы ее измерения.
62. Социологические отраслевые исследования массовых производственных забастовок и их результаты.
63. Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях. Процедуры решения трудовых споров в странах развитой рыночной экономики. Проблема правового разрешения трудовых споров (конфликтов). Роль арбитража в регулировании трудовых и организационных конфликтов.
64. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов.
65. Примирение, деловые переговоры и посредничество как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
66. Социальное развитие и воспроизводство трудового потенциала: социальное развитие как объект управления.
67. Основные цели социального развития.
68. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений.

Примерная тематика эссе, рефератов по дисциплине.

1. Экономика и социология труда как элемент общей системы знания о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд социологического и несоциологического.
2. Связь экономики труда и социологией труда с социологией организаций, социологией коллектива, социальной инженерией.
3. Социальная сущность труда.
4. Понятие «социально-трудовые отношения», типы социально-трудовых отношений.
5. Теоретические основы и предпосылки социального партнёрства.
6. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.
7. Оценка условий труда, факторов производственной среды.
8. Содержание, структура и функции трудовой мотивации.

9. Социальные механизмы регуляции трудового поведения. Специфические особенности административно-управленческих, экономических, социальных и социально-психологических механизмов регуляции трудового поведения.
10. Рыночные и командно-административные механизмы регуляции трудового поведения, их особенности и характеристики.
11. Организация труда: условия труда, рабочее место, структура производственной организации.
12. Понятие, типы организации. Функции производственной организации.
13. Нормирование труда. Виды трудовых норм. Система норм и нормативов труд.
14. Факторы изменения положения работника в общественной организации труда.
15. Проблемы общественной организации труда в современной России.
16. Исследование трудовых процессов и затрат рабочего времени.
17. Вклад в исследование предпринимательства М.Вебера, Й. Шумпетера и Ф. Хайека.
18. П. Друкер об инновационном моменте в предпринимательстве. Предпринимательский риск.
19. Функции предпринимательства. Виды предпринимательской деятельности.
20. Социально-психологические качества предпринимателя.
21. Эффективность и интенсивность труда. Производительность труда.
22. Методы измерения производительности труда. Проблемы измерения производительности труда специалистов: нормативный и многофакторный методы.
23. Влияние человеческого капитала на производительность труда. Техника и технологии как факторы производительности труда.
24. Социальные факторы производительности труда.
25. Состояние производительности труда в РФ. Программы управления производительностью труда.
26. Вознаграждение труда: структура и факторы. Сущность и функции заработной платы.
27. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда и производительность.
28. Социальные пособия, выплаты и льготы. Участие в прибылях.
29. Новые формы эксплуатации.
30. Рынок труда: социальные функции рынка труда.
31. Специфика формирования российского рынка труда. Основные характеристики рынка труда в России.
32. Безработица и ее формы: фрикционная, циклическая, структурная, временная, сезонная, региональная. Количественные и качественные характеристики безработицы.
33. Дискриминация на рынке труда: причины, виды и последствия.
34. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
35. Структура и функции службы занятости.
36. Управление человеческими ресурсами в сфере труда: развитие представлений о роли людей в производстве, смена парадигм в управлении человеческими ресурсами.
37. Особенности и структура науки кадрового менеджмента.
38. Человеческие ресурсы как объект управления: типология и характеристики управляемых социальных объектов.

39. Социальная организация труда и структуры работников в современном российском обществе.
40. Анализ управления человеческими ресурсами как социальной системы на макро- и микроуровнях организации общества.
41. Система управления человеческими ресурсами в рыночной экономике.
42. Социальные институты формирования и предложения профессиональных ресурсов, трудового найма, использования и развития человеческих ресурсов в общественном производстве.
43. Социальные механизмы регулирования трудовой занятости и активности.
44. Управление персоналом как условие совершенствования и развития эффективной экономики труда: система управления персоналом в современных трудовых организациях.
45. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.
46. Методы управления персоналом: административные, экономические, правовые, психологические. Самоменеджмент в процессе управления.
47. Признаки, структура и функции трудового конфликта.
48. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Факторы возникновения конфликтных ситуаций.
49. Трудовой конфликт как социально-психологический процесс: стадии, фазы, механизмы протекания.
50. Социологическая характеристика производственной забастовки. Динамика забастовок в РФ.
51. Социальная напряженность как ранняя стадия массового трудового конфликта и методы её измерения.
52. Социологические отраслевые исследования массовых производственных забастовок и их результаты.
53. Методы урегулирования конфликтных ситуаций в производственных организациях.
54. Диагностика и прогнозирование как методы профилактики деструктивных социальных конфликтов.
55. Социальное развитие и воспроизводство трудового потенциала: социальное развитие как объект управления. Основные цели социального развития.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации.

7.2.1. Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения

1. Устный опрос (По всем разделам дисциплины). Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

2. Семинар пресс-конференция «Достоинства и недостатки технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом». Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. Студенты находят примеры организаций, использовавших технократический и гуманистический подходы к управлению персоналом (в группах по 3-4 человека). Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечают докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов развертывается творческая дискуссия, итоги которой подводят сначала

докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются примеры, найденными другими группами. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

3. Дискуссия «Распределение доходов и оплата труда».

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ учебной литературы»; мнений российских и зарубежных социологов, управленцев студенту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующие вопросы: в чем достоинства и недостатки различных форм оплаты труда? Какие намечаются тенденции в развитии форм и систем оплаты труда? Какие намечаются тенденции в развитии нематериальных форм стимулирования труда?

4. Дискуссия «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях»: достоинства и недостатки авторитарного и коллегиального стилей руководства». На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ учебной литературы»; мнений российских и зарубежных социологов, управленцев студенту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующие вопросы: в чем достоинства коллегиального стиля руководства?

Чем обуславливается применение авторитарного стиля руководства. Как влияет неопределенность факторов внешней и внутренней среды организации на выбор стилей руководства?

Концепция дискуссии: студенты делятся на 2 части: одна половина презентует аргументы «за» позицию использования авторитарного стиля руководства, другая – «против». Следующим этапом вырабатывается коллективная позиция по поставленным вопросам.

5. Кейс: «Причины социальных, социально-трудовых конфликтов в обществе».

В одной из телевизионных передач 20 сентября 2015 на ведущем канала телевидения России телезрителям предлагалась мысль, что «немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». На это утверждение можно было бы и не обращать особого внимания, если бы обсуждение велось в узком кругу без широкого вынесения вопроса на всю страну. Но среди авторов были специалисты из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН и др.

Суть содержания передачи сводилась к тому, что истоком, причиной агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека. (*Социально-биологическая парадигма. – прим. авт.*) Справедливости ради следует отметить, что авторы материала указывают и на то, что проявление агрессии связано с накоплением факторов, вызывающих неудовлетворенность (*условиями жизнедеятельности*, о чем и говорит *социально-психологическая парадигма – прим. авт.*): например, «человек наступил в лужу, потом ему отдавили ногу в общественном транспорте, потом .. накричал на работе начальник». «В результате может пострадать ни в чем не виновный человек»³.

³ «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости».

Вопрос для анализа. Используя теоретические и методические знания, полученные в ходе усвоения вопросов темы «Трудовые конфликты и забастовки», студенты должны оценить: насколько верно утверждение специалистов из Минздрава России, научного центра психического здоровья РАМН о том, что причиной конфликтов, агрессии, агрессивного поведения является сама агрессивная природа человека?

6. Дискуссия. «Способы урегулирования трудовых конфликтов».

Предварительно студенты в ходе самостоятельной работы подбирают статьи, примеры из практики организаций, касающиеся способов урегулирования трудовых конфликтов, вырабатывают и аргументируют свою позицию по поставленному вопросу, а затем в ходе проведения семинара обмениваются точками зрения, критикуют аргументацию друг друга, вырабатывают консолидированную точку зрения по поставленному вопросу.

7. Задание «Оценка состояния условий труда в организации»: Используя знания о методах оценке уровня механизации и автоматизации производства, студенты должны провести исследование по теме **«Оценка состояния условий труда в организации: уровень механизации и автоматизации производства».**

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная производственная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации и представления отчета. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

8. Задание «Оценка состояния условий труда в организации: оценка фактов нетрудоспособности работников».

Студенты выступают в роли консультанта. За основу анализа выбирается крупная компания (российская или зарубежная), уже имеющая опыт составления отчетов о фактах нетрудоспособности работников. Задача студентов проанализировать существующую отчетность, учесть опыт имеющихся стандартов по разработке отчетов и предложить рекомендации по совершенствованию организации учета фактов нетрудоспособности, включая факты производственного травматизма. Необходимо учесть: предыдущий опыт, социо-экономическое положение в регионе, приоритетные направления социальной политики, опыт конкурентов. Результат оформляется в виде аналитической справки и мультимедийной презентации.

9. Задание: Социологическое исследование «Удовлетворенность работников состоянием условий труда в организации».

Студенты выступают в роли исследователей. Задача студентов разработать программу и инструментарий социологического исследования по проекту «Удовлетворенность персонала состоянием условий труда в организации». Результат оформляется в виде структуры программы и анкеты социологического опроса.

7.2.2. Вопросы для подготовки к зачету:

1. Соотношение теоретического и эмпирического уровней знания в экономике и социологии труда.
 1. Типы и виды субъектов трудовой деятельности.
 2. Основные характеристики и функции субъектов трудовой деятельности.

3. Объективные и субъективные факторы в структуре социально - трудовых отношений.
4. Типы и виды социально-трудовых отношений.
5. Факторы оптимизации социально-трудовых отношений.
6. Функциональное, технологическое и предметное разделение трудовой деятельности.
7. Типология трудовой деятельности.
8. Основные тенденции и противоречия разделения трудовой деятельности в современном обществе.
9. Социальные аспекты отчуждения труда.
10. Динамика и показатели отчуждения труда в индустриальном обществе.
11. Методы преодоления отчуждения в сфере труда.
12. Объективные факторы профессиональной стратификации трудовой деятельности.
13. Субъективные факторы профессиональной стратификации трудовой деятельности.
14. Основные параметры профессиональной стратификации и методы их измерения.
15. Объективное и субъективное содержание мотивации трудовой деятельности.
16. Производственный и социальный аспекты условий трудовой деятельности.
17. Социологические методы изучения условий трудовой деятельности.
18. Труд и рекреация.
19. Трудовой конфликт как социальный процесс.
20. Типология и классификация трудовых конфликтов.
21. Забастовка как социальный процесс.
22. Профессиональная адаптация как социальный процесс.
23. Механизмы профессиональной и организационной адаптации.
24. Содержание и структура трудовой мобильности.
25. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности.
26. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудовой деятельности.
27. Виды и функции рынка труда.
28. Субъекты рынка труда.
29. Социальная инфраструктура рынка труда.
30. Особенности современного российского рынка труда.
31. Формы собственности и трудовые отношения.
32. Маркетинг в сфере предложения трудовых ресурсов.
33. Диагностика профессиональных способностей.
34. Диагностика трудовой мотивации.
35. Диагностика социально-психологических параметров трудового коллектива.
36. Диагностика и управленческое консультирование конфликтных ситуаций в трудовых организациях.

37. Современные технологии управления социальными конфликтами.
38. Технологии разрешения трудовых конфликтов.
39. Экономические и социальные цели управления человеческими ресурсами.
40. Особенности управленческой культуры в российском кадровом менеджменте.
41. Факторы повышения роли человеческих ресурсов в современном обществе.
42. Проблемы трудовых отношений в современных российских организациях.
43. Отчуждение труда в условиях трансформации собственности в России.
44. Методы диагностики и преодоления отчуждения в сфере труда.
45. Значение развития человеческих ресурсов для современного производства.
46. Правовые и экономические аспекты управления человеческими ресурсами.
47. Основные элементы управления занятостью.
48. Социальные механизмы трудового найма.
49. Оценка качества профессиональных ресурсов.
50. Психологические механизмы регулирования трудовой деятельности и поведения.
51. Оценки персонала в кадровом менеджменте.
52. Особенности региональных рынков труда в России.
53. Стратегия регулирования рынка труда в переходной экономике.
54. Технологии планирования трудовых ресурсов.
55. Международный опыт регулирования занятости.
56. Этапы и направления развития теории кадрового менеджмента.
57. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
58. Стратегия управления человеческими ресурсами развивающейся организации.
59. Национальные модели рынка труда.
60. Развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал.
61. Качество рабочей силы и профессиональное обучение.
62. Современные подходы в управлении человеческими ресурсами.
63. Персонал трудовой организации как объект управления.
64. Методы управления и руководства персоналом.
65. Кросскультурные различия практики кадрового менеджмента.
66. Развитие представлений об управлении людьми в процессе труда.
67. Принципы эффективного кадрового менеджмента: опыт лучших компаний.
68. Структура профессиональной подготовки специалистов кадровых служб.
69. Деятельность менеджера по персоналу.
70. История функционирования кадровых подразделений на российских предприятиях.

71. Вклад различных школ и специалистов в развитие науки кадрового менеджмента.
72. Система партнерства в кадровом менеджменте.
73. Кадровая политика на макро- и микроуровнях социальной организации.
74. Социальные механизмы трудового найма, продвижения, высвобождения работников.
75. Воззрения М.Вебера на социальные проблемы труда.
- 76.** Марксистское направление в социологии труда.
77. Специфика территориальных трудовых перемещений. Трудовая миграция.
78. Явление вторичной занятости в современном российском обществе.
79. Формы и особенности внутриорганизационных перемещений.
- 80.** Изучение текучести кадров в исследованиях трудовой мобильности советских и российских социологов.
81. Понятие рынка труда в новых условиях хозяйства.
82. Виды и функции рынка труда.
83. Субъекты рынка труда в условиях глобализации.
84. Социальная инфраструктура рынка труда.
85. Особенности современного российского рынка труда.
86. История развития предпринимательства России.
87. Й. Шумпетер и его концепция предпринимательства.
88. Н.Д. Кондратьев о предпринимательском поведении.
89. Ф. Хайек и его концепция предпринимательства.
90. Основные функции предпринимательского поведения.
- 91.** Социокультурные особенности предпринимательского поведения.
- 92.** Функции и институты воспроизводства общественного разделения труда.
- 93.** Механическая и органическая солидарность Э.Дюркгейма и современное общество.
- 94.** Разделения труда как инструмента согласования возможностей человека и общества и их возрастающих потребностей.
- 95.** Территориальное разделение труда и пространственное устройство общества.
96. Сущность и функции заработной платы.
97. Формы и системы оплаты труда. Тенденции развития форм и систем оплаты труда.
98. Производительность труда. Методы измерения производительности труда Влияние человеческого капитала на производительность труда. Социальные факторы повышения производительности труда.
99. Техника и технология как факторы производительности труда.
100. Программы управления производительностью труда.
101. Состояние производительности труда в РФ.
102. Организация рабочих мест.
103. Рабочее время. Режим труда и отдыха.

104. Нормирование труда как основа его организации.
105. Организация труда как социотехническая проблема.
106. Труд и его роль в жизни общества.
107. Социально – трудовые отношения: сущность и структура.
108. Основные типы социально – трудовых отношений.
109. Субъекты социально – трудовых отношений.
110. Роль государства в социально – трудовых отношениях.
111. Проблемы отчуждения и девиантного поведения в трудовой сфере в условиях рыночного хозяйства.
112. Профессии и специализации.
113. Факторы изменения положения работника в общественной организации труда.
114. Проблемы общественной организации труда в современной России.
115. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
116. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
117. Российский рынок труда: проблемы занятости пенсионных (пожилых) работников.
118. Российский рынок труда: проблемы развития инфраструктуры.
119. Особенности российской безработицы.
120. Служба занятости населения: достижения и проблемы.
121. Особенности сегментации российского рынка труда.
122. Дискриминация на рынке труда: причины, виды и последствия.
123. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.

Критерии оценки ответов на зачете:

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем научном языке. Студент хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе специализированную лексику, дает хорошие ответы на основной и дополнительные вопросы.
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика. Студент не владеет в полной мере даже основными источниками, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы.

Шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине.

ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ результатов обучения (РО) по дисциплине					
					Виды оценочных

Оценка Результаты обучения	2	3	4	5	средств
Знания ЗНАТЬ: базовые принципы функционирования экономики Код 31 (ОК-3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Опрос по лекционному материалу (темы 1,2,3,4,5,6, 7,8,9,11,12,13,14)
Знания ЗНАТЬ: основные финансовые институты и инструменты управления личными финансами Код 32 (ОК-3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Опрос по лекционному материалу (темы 9,10)
Умения УМЕТЬ: воспринимать и анализировать информацию, необходимую для принятия обоснованных решений в сфере управления личными финансами Код У1 (ОК-3)	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Практические задания по темам 9 и 10, реферат
Умения УМЕТЬ: использовать при решении профессиональных задач	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности	Успешное и систематическое умение	Практические задания по темам 4,5,8,9,10, в т.ч. из раздела 7.1.2. (задания для

инструментарий экономической науки в сочетании с адекватными им математическими и статистическими методами Код У2 (ОК-3)			непринципиального характера)		самостоятельной подготовки). реферат
Знания ЗНАТЬ: основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами Код 32 (ОПК-3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Опрос по лекционному материалу (темы 1, 12, 13,14), контрольная работа, тест
Знания ЗНАТЬ: специфику управления организационной культурой и ключевые механизмы ее формирования, изменения и функционирования Код 33 (ПК-1)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания	Общие, но не структурированные знания	Сформированные систематические знания	Опрос по лекционному материалу (темы 7, 8, 12,13,14), контрольная работа
Умения УМЕТЬ: проводить диагностику организационной культуры и разрабатывать предложения по ее совершенствованию	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности принципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Практические задания (темы 7, 8, 12,13,14) курса, в т.ч. из раздела 7.1.2. (задания для самостоятельной подготовки),

Код У2 (ПК-1)					реферат
Умения УМЕТЬ: осуществлять организационные коммуникации с учетом межкультурных различий Код У1 (ПК-2)	Отсутствие умений	В целом успешное, но не систематическое умение	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение (допускает неточности неприципиального характера)	Успешное и систематическое умение	Практические задания темы 13 курса, выполнение типовых заданий № 4, № 5 и № 6 из списка 7.2.1.Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения, реферат

8. Ресурсное обеспечение:

8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Адизес И. Развитие лидеров: как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
2. Барков С. А., Зубков В.И. Социология организаций. М.: ЮРАЙТ, 2018.
3. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. – М.: Проспект, 2015.
4. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд. доп. - М.: Норма, 2007. – 448 с. URL: Экономика и социология труда 74bp.ru>files/book/genkin.pdf (дата обращения: 01.12.2019).
5. Грибов В.Д. Экономика организации (предприятия): учебник / В.Д.Грибов, В.П.Грузинов, В.А.Кузьменко. 10-е изд., стер. - М.: КНОРУС, 2016. – 416 с. URL: В.Д. Грибов, В.П. Грузинов, В.А. Кузьменко bek.sibadi.org>fulltext/esd125.pdf (дата обращения 2. 12.2019).
6. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2015 — 386 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс. URL: Экономика urss.ru>images/add_ru/196221-1.pdf (дата обращения 2. 12.2019).
7. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А. Баркова. – М.: Юрайт, 2017.
8. Осеев А.А. Социальная напряженность и социальные конфликты в российском обществе: предпосылки, стадии развития и индикаторы. // Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. Издательство РГСУ. № 4

- (105). Том 1. 2014. - С. 69-83. URL: Социальная напряженность и социальные конфликты... elibrary.ru» (дата обращения 2 декабря 2019 г.).
9. Осеев А.А. Социальное неравенство как фактор социальной напряженности. // «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология». № 2, 2014. - С.68-80. URL: Социальное неравенство как фактор социальной...vestnik.socio.msu.ru>jour/article/view/25 (дата обращения 2 декабря 2019 г.).
 10. Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий. // «Вестник Московского университета. Серия № 18. Социология и политология». № 3, 2015. – С. 144-159. URL: Журнал "Вестник Московского университета. Серия 18..." elibrary.ru>contents.asp?id=34212220 (дата обращения: 01.12.2019).
 11. Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М.Вебера. (Результаты прикладных исследований. // «Вестник московского университета. Серия № 18. Социология и политология». 2016. № 2. - С.242-263. URL: <https://doi.org/10.24290/1029-3736-2016-22-2-242-263> (дата обращения: 01.12.2019).
 12. Резник С.Д. Организационное поведение. Учебник для студентов вузов. – М.: ИНФРА-М, 2015.
 13. Хохлова Т.П. Организационное поведение (теория менеджмента: организационное поведение). Практикум: учебное пособие. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2015.

б) дополнительная литература:

1. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Экономическая социология. Избранные произведения: Пер. с нем./Сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н.Давыдова; Предисл. П. П. Гайденко. — М.: Прогресс, 1990. —808 с.— (Социологич.мысль Запада). URL: tower-libertas.ru...Veber_-_Protestantskaya_etika...(дата обращения: 01.12.2019).
2. Веселов Ю.В.. Экономическая социология: история идей. С.- Петербург: Издательство С.- Петербургского университета, 1995. - 170 с. URL: Веселов Ю.В. - Экономическая социология: История... Platona.net>...veselov_ju...sociologija_istorija_idej...(дата обращения: 01.12.2019).
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник – М.: Инфра-М; Магистр, 2010.
4. Кибанов А.Я, Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений М.: «ИНФРА-М», 2012.
5. Козырев Г.И Конфликтология: учебник. / Г.И.Козырев. – М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М., 2014.
6. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента: как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие. – М.: «Дело» РАНХиГС, 2012.
7. Льюис Р. Деловые культуры в международном бизнесе. От столкновения к взаимопониманию: Пер. с англ. – М.: Дело, 1999. <https://book.cc/book/2692555/460d49>.
8. Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как методологические основы комплексного анализа социальной природы и причин социальных конфликтов в условиях современных трансформаций. // Сборник X Международная научная конференция "Сорокинские чтения - 2016" . - М., Издательство Московского университета, 2016. URL: Парадигмы конфликтологии как методологические основы... istina.msu.ru>publications/article/19108100/(дата обращения: 01.12.2019).

9. Пивоваров С.Э., Максимцев И.А. Сравнительный менеджмент. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2008.
10. Пугачев В.П. Планирование персонала организации. М.: Изд-во Московского университета, 2011.
11. Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст]: учеб. пособие Р15 для вузов / В. В. Радаев ; Гос. ун-т — Высшая школа экономики. — 2-е изд. - М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. - 602, [6] с.. URL: Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст]: учеб.moodle.kstu.ru>mod/resource/view.php...(дата обращения: 01.12.2019).
12. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2007, 624 с.
13. Шейн Э. Организационная культура и лидерство/ Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2008. <https://b-ok.cc/book/1145153/1fa9b9>.

Перечень информационных технологий:

Интернет-ресурсы:

1. www.rbc.ru – РосБизнесКонсалтинг
2. www.romir.ru – РОМИР
3. <http://www.nir.ru/socio/skipubl/socis.htm> - журнал «Социс. Социологические исследования»
4. <http://www.vestnik.socio.msu.ru/> - журнал «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология»
5. www.economist.com – журнал The Economist
6. <http://www.elibrary.ru> – Научная электронная библиотека
7. www.gks.ru – Росстат
8. www.ecsocman.edu.ru – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
9. www.expert.ru – журнал «Эксперт»
10. eLIBRARY.RU – Журнал "Экономика, труд, управление..." – подбор статей по проблематике организационной культуры elibrary.ru
11. www.rtr.ru – Человеческие ресурсы России
12. <http://www.nbmgu.ru/publicdb/> - Электронная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова

8.2. Описание материально-технического обеспечения:

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория с трансформируемым пространством, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций. Обязательное программное обеспечение – MS Office.

9. Язык преподавания.

Русский.

10. Преподаватель.

- Осеев А.А., профессор, д.с.н., доцент

11. Автор программы.

- Осеев А.А., доцент, д.с.н., доцент