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

УТВЕРЖДЕНО
(АКТУАЛИЗИРОВАНО)
Учёным советом социологического факультета
Протокол № 2 от 12.02.2026 г.

Декан социологического факультета
Н.Г. ОСИПОВА

«12» февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Социология труда и предпринимательства»
«Sociology of labor and entrepreneurship»

Уровень высшего образования:
Бакалавриат

Направление подготовки (специальность):

39.03.01 СОЦИОЛОГИЯ
Форма обучения:
Очная

Актуализированная рабочая программа рассмотрена и одобрена
на заседании Учёного Совета факультета
(протокол № 2 от 12 февраля 2026 г.)

Москва 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология (уровень бакалавриата), утверждённым приказом МГУ от «30» августа 2019 года, № 1036 (в действующей редакции).

Годы приёма на обучение: 2023, 2024, 2025, 2026.

.

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО: относится к вариативной части, 4 семестр (очная форма обучения), 5 семестр (очно-заочная форма обучения).
2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) - предварительные условия: освоение дисциплин: «Философия», «Общая социология», «Экономика», «Социальная психология», «Методология и методика социологических исследований».
3. Результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

ОПК-3-2. Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов эмпирических исследований	Индикатор ОПК-3-2.2. Демонстрирует возможности использования результатов эмпирических исследований для выявления социально значимых проблем и определения путей их решения	ЗНАТЬ: - общенаучные и методы (социологические, статистические, демографические и др.) анализа профессиональной информации и условия их применения для исследования социальных процессов и явлений	Опрос по лекционному материалу. Задания для практической работы
		УМЕТЬ - анализировать социальные процессы, происходящие в различных сферах общества, с целью выявления и анализа социально-значимых проблем - выявлять социально-значимые проблемы с помощью современных исследовательских методов и с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта - формулировать практические рекомендации и предложения по решению актуальных социальных проблем	Опрос по лекционному материалу. Задания для практической работы
ПК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и обобщение научной информации (концепций, теорий, моделей и др.; социальной, экономической, демографической и др.	Индикатор ПК-1.2. Обобщает и интерпретирует научную информацию в рамках решаемой задачи с междисциплинарных позиций	ЗНАТЬ - актуальные социологические и другие научные теории, концепции, подходы УМЕТЬ -обобщать и анализировать профессиональную (социальную,	Опрос по лекционному материалу. Задания для самостоятельной работы

релевантной эмпирической информации) в рамках задачи, поставленной специалистом более высокой квалификации		экономическую, демографическую и др. релевантную эмпирическую) информацию - обобщать и интерпретировать научную информацию в рамках решаемой задачи с опорой на различные междисциплинарные исследования	
ПК-6. Способен реализовывать социологические проекты в области изучения социальных процессов, институтов, явлений, социальных общностей, общественного поведения и сознания под руководством специалистов более высокой квалификации	ПК-6.1. Детализирует технологию сбора социологической информации применительно к условиям исследования и особенностям выбранной методической стратегии	ЗНАТЬ -основы разработки и реализации проектов в области аналитической и организационно-управленческой деятельности - технологии сбора информации при разработке и реализации проектов в области изучения социальных процессов, институтов, явлений, социальных общностей, общественного поведения и сознания УМЕТЬ - применять технологии сбора информации при разработке и реализации проектов в области изучения социальных процессов, институтов, явлений, социальных общностей, общественного поведения и сознания	Опрос по лекционному материалу. Задания для самостоятельной работы

ПК-7. Способен организовывать и осуществлять коммуникации с научно-исследовательскими и /или образовательными, рекрутинговыми, информационно-аналитическими, консалтинговыми, маркетинговыми организациями под руководством специалистов более высокой квалификации	ПК-7. 2. Выявляет социальные проблемы и предлагает пути их решения под руководством специалистов более высокой квалификации	УМЕТЬ: - использовать социологические знания, социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем - формулировать практические рекомендации и предложения по решению актуальных социальных проблем под руководством специалистов более высокой квалификации	Опрос по лекционному материалу. Задания для самостоятельной работы

4. Формат обучения: очная.

5. Объем дисциплины (модуля) дневного отделения составляет 2 з.е. – 72 ак.ч., в том числе 48 академических часов, отведённых на контактную работу обучающихся с преподавателем, 24 ак.ч. на самостоятельную работу обучающихся. Промежуточная аттестация по данной дисциплине — зачёт.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий:

Наименование и краткое содержание разделов и дисциплины (модуля), **Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**	**Всего (часы)**	В том числе				Форма текущего контроля успеваемости (опрос, тестирование, коллоквиум, контрольная работа, реферат и т.п.)
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			**Самостоятельная работа обучающегося, часы**	
		Занятия лекционного типа*	Занятия семинарского типа*	**Всего**		

Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии труда и предпринимательства **Тема 1. Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства**	**5**	2	1	**3**	2	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты), тесты
Тема 2. Система категорий, законы и принципы социологии труда и предпринимательства	**5**	2	1	**3**	2	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты), тесты
Тема 3. История и развитие отечественной школы социологии труда	**2.5**	1	0,5	**1,5**	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты), тесты
Тема 4. История и развитие зарубежных школ социологии труда	**2,5**	1	0,5	**1,5**	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)
Раздел 2. Социальные процессы в области социологии труда и предпринимательства **Тема 5. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда**	**4**	2	1	**3**	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)
Тема 6. Профессии и профессиональная структура общества	**4**	2	1	**3**	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)
Тема 7. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности	**4**	2	1	3	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)
Тема 8. Условия труда	**4**	2	1	3	1	Задания «Оценка состояния условий труда в организации», социологическое исследование «Удовлетворенность

						работников состоянием условий труда в организации»
Тема 9. Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация	**5**	2	1	3	2	Дискуссия «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях»: достоинства и недостатки авторитарного и коллегиального стилей руководства», тесты
Тема 10. Социальные механизмы регуляции трудового поведения	**4**	2	1	3	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)
Тема 11. Труд руководителя	**5**	2	1	3	2	Семинар пресс-конференция «Достоинства и недостатки технократического и гуманистического подхода к управлению персоналом».
Тема 12. Трудовая адаптация	**4**	2	1	3	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)
Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки	**5**	2	1	3	2	Устные вопросы, дискуссия, кейс «Причины социальных, социально-трудовых конфликтов в обществе», тесты
Тема 14. Трудовая мобильность	**4**	2	1	3	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)

Тема 15. Рынок труда	**4**	2	1	3	1	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты)
Тема 16. Предпринимательство, как вид трудовой деятельности	**5**	2	1	3	2	Устные вопросы, дискуссия, выполнение заданий, эссе (рефераты
Тема 17. Управление человеческими ресурсами в сфере труда	**5**	2	1	3	2	Дискуссия «Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях»: достоинства и недостатки авторитарного и коллегиального стилей руководства».
Промежуточная аттестация (зачёт)						
Итого	**72**	**48**			**24**	

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии труда и предпринимательства

Тема 1. Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства

Социология труда и предпринимательства как отрасль социологического знания: общее и особенное. Объект социологии труда и предпринимательства как общественное явление и процесс. Социология труда и предпринимательства 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 социологии труда с региональной социологией, социологией города, социологией села, социологией организаций, социологией коллектива, социальной инженерией. Структура социологии труда как науки. Типы и направления исследований в социологии труда.

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

Функции 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, законы и принципы социологии труда и предпринимательства

Категории социологии труда и предпринимательства. Общенаучные, общесоциальные и специфические. Труд. Социальное значение труда. Социально-трудовые отношения. Простой процесс труда. Содержание индивидуального труда. Содержание общественного труда. Условия труда и организация труда. Содержательность труда: мотивация, стимулирование, социальные ориентации, цели труда. Характер и содержание труда. Трудовая деятельность и трудовое поведение: виды, формы, субъекты. Организация труда. Способ соединения работника со средствами производства. Социологические аспекты собственности, наемного труда и его отчуждения. Отношение к труду. Профессиональная культура. Социально-экономические механизмы регулирования труда. Трудовая мобильность. Предпринимательство как вид трудовой деятельности. Взаимосвязь категорий.

Законы и принципы социологии труда и предпринимательства. Закон разделения труда, закон перемены труда (формы реализации закона - перемена труда в границах данной профессии, переход от одного вида работы к другой, сочетание основной работы с другими видами работ), закон распределения труда. Закон соответствия личного и материального факторов производства, тенденция повышения производительности труда и закон экономии времени. Закон возвышения потребностей в трудовой сфере - расширение (количественное и качественное) структуры и содержания материальных и духовных потребностей субъекта труда (потребностей в информации, гуманизации труда и пр.).

Принципы трудовой деятельности - вместе с возрастающей ролью техники и технологии в процессе труда возрастает и роль субъекта труда, предприниматели основные инвестиции вкладывают в совершенствование работника, человеческого капитала, для проявления инициативы и творчества работнику необходим определенный уровень свободы, принцип максимальной информированности предполагает доведение до работника всех уровней достоверной информации, принцип экологизации трудовой сферы заключается в том, чтобы создать безопасные естественноприродные условия для работы, а также использовать такую технику и технологию, которые не разрушает природную среду.

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

Тема 3. История отечественных школ и направлений в социологии труда

Периоды становления отечественной социологии труда. Первые опыты и проблемы социологии труда в XIX в. Субъективная социология о роли общины, возможностях перехода к социализму, минуя капитализм; взгляды П.В. Лаврова, Н.К. Михайловского, В.В. Берви-Флеровского. Вклад экономической и статистической науки в социологию труда; работы А.А.Чупрова, Ю.Э. Янсона, И.И. Янжула. Русская государственная школа; исследование проблем труда в работах М.И. Туган-Барановского, А. Лаппо-Данилевского. Марксистское направление в социологии труда; работы Г.В. Плеханова, В.И. Ленина, А.А. Богданова. Направления и методы эмпирических исследований труда рабочего класса и крестьянства в конце XIX — начале XX в.

Переориентация социологии на освоение хозяйственной практики в послереволюционный период, поиск средств научного обоснования общественных явлений в новых экономических условиях. Два великих эксперимента: «военный коммунизм» и НЭП. Взгляды на проблемы труда Н.И.Бухарина, П.М. Керженцева, А.В.Чаянова, С.Г.Струмилина. Научная организация труда (НОТ) — важнейшее направление в социологии труда 20-30-х годов XX века: работы А.К. Гастева, П.М. Керженцева, Н.Д. Кондратьева, Н.А. Витке, А.Ф. Журавского и др. Причины и последствия свертывания эмпирических социологических исследований в 30-х гг.

Причины возрождения социологии труда в конце 50-х— начале 60-х годов. Объективная потребность в условиях НТР в изучении и использовании социальных резервов производства. Ситуация компромисса в экономике, политике, идеологии и проблемная ситуация в социологии труда — разрыв между «высокой» и эмпирической социологией. Взаимодействие социологии труда с экономической наукой и социальной психологией. Характеристика основных направлений в отечественной социологии труда в 60-90-х годах XX века.

Тема 4. История зарубежных школ и направлений в социологии труда

Периодизация истории зарубежной социологии труда. Характеристика основных этапов ее развития. Предпосылки научной социологии труда. Проблемы отчуждения и разделения труда в исследованиях представителей английской политэкономической школы, немецкой школы социологии труда, американского институционализма и «научного менеджмента». Основные вехи развития социологии труда в XIX—XX вв. Организация и стимулирование труда в работах Тейлора, Форда. Условия труда в работах А. Файоля, Г. Эмерсона. Социально-психологические проблемы (доктрина «человеческих отношений») в работах Э. Мэйо и его последователей. Этап «общественного человека» и его отражение в трудах социологов в 50-70-х гг. Комплексный анализ проблем труда — основное направление современной социологии труда.

Раздел 2. Социальные процессы в области социологии труда и предпринимательства

Тема 5. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда

Общественное разделение труда. Характеристика основных видов труда. Труд в различных сферах: особенности, содержание, характер, структура, социальная характеристика субъекта, специфика продукта. Структурные преобразования в сфере труда Социально-экономические, демографические проблемы современного производства. Этнокультурные аспекты труда. Проблемы экономического суверенитета. Традиции труда в зависимости от социально-экономической истории народов.

Современные формы отчуждения труда.

Тема 6. Профессии и профессиональная структура общества

Профессиональная структура современного общества. Дифференциация и интеграция как основные тенденции изменения профессионального разделения труда.

Определение профессий в зарубежной и отечественной научной литературе. Профессионализация социальных позиций индивида в современном обществе: профессионалы, специалисты, квалифицированные и неквалифицированные работники. Проблемы и методики измерения континуума физического и умственного труда: содержание труда и сложность профессии.

Процессы развития профессиональной структуры современного российского общества. Образование новых социально-профессиональных групп и слоев. Формирование слоя предпринимателей: биржевики, банкиры, промышленники. Особенности социальных ориентаций работников села в условиях аграрной реформы. Проблемы профессиональной подготовки работников в новых экономических условиях.

Тема 7. 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 8. Условия труда: содержание, структура, функции

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.

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

Тема 9. Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация

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.

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.

Пенсионеры на российском рынке труда.

Тема 10. 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 11. **Труд руководителя**. **Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения**

Понятие руководства, функции руководителя. Стили руководства: авторитарный, коллегиальный, попустительский. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства.

Лидерство и руководство: сходство и различие в понятиях. Качества присущие (необходимые) лидеру: лидерство в профессиональном, социальном и психологическом плане.

Социологические, социометрические и психологически методы выявления неформальных лидеров в организации. Социально-психологические качества руководителя – лидера: интеллект, доминирование, воля, конвенциональность, соревновательность, и другие качества в зависимости от корпоративной культуры: высокие моральные нормы, радикализм и пр. (по результатам эмпирических исследований по методике 16-ти факторного личностного опросника Кеттела). Социально-психологические качества предпринимателя, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности.

Тема 12. Трудовая адаптация

Понятие адаптация, процессы адаптации, взаимоадаптации. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.

Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы. Личностные: образование, стаж, квалификация, семейное положение, уровень притязаний и восприятия самого себя, степень профессионального интереса и материальной заинтересованности, и пр. Производственные: условия, организация труда и пр.

Управление процессами трудовой адаптации на микроуровне: профотбор на основе требований организационной культуры корпорации, внимание к персоналу, обучение, повышение квалификации и переобучение работников, обогащение содержания труда и пр.

Тема 13. Трудовые конфликты и забастовки

Парадигмы конфликтологии. Понятие, 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. Переговоры как способ разрешения конфликтов; методы ведения деловых переговоров.

Тема 14. Трудовая мобильность

Соотношение социальной и трудовой мобильности. Структура и функции трудовой мобильности. Объективные и субъективные факторы трудовой мобильности. Формы и виды трудовой мобильности. Дисфункции трудовой мобильности. Социальные характеристики субъектов трудовой мобильности. Структура внешнего и внутреннего движения кадров. Профессиональная карьера работника как форма трудовой мобильности. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности.

Методы социологического изучения трудовой мобильности.

Тема 15. 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: структурная, временная, сезонная, региональная. Количественные и качественные характеристики безработицы.

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

Социологическое обеспечение исследования и регулирования трудовой занятости.

Тема 16. Предпринимательство как вид трудовой деятельности

Научное представление о предпринимательстве у Р. Кантильона, франц. экономиста второй половины XVIII века. Идеи предпринимательства в трудах Ж.-Б. Сейя. Английская школа (А.Смит и Д. Рикардо) о предпринимательской деятельности. 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, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности.

Тема 17. Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях

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.

Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития персонала. 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.

Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура и др.

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

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

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

Раздел 1. Теоретико-методологические основы социологии труда и предпринимательства

Семинар 1. Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства

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

Вопросы для обсуждения:

1. Объект и предмет социологии труда и предпринимательства.
2. Соотношение социологии труда с другими науками.

3. Структура социологии труда как науки.
4. Функции и задачи социологии труда и предпринимательства.
5. Современное представление о социологии труда и предпринимательства.

Семинар 2. Основные категории, законы и принципы социологии труда и предпринимательства

Цель занятия: раскрыть содержание категорий, законов и принципов социологии труда и предпринимательства, как методологии научного познания дисциплины.

Вопросы для обсуждения:

1. Дискуссия о законах социологии труда.
2. Система категорий социологии труда.
3. Проблемное поле категорий социологии труда.
4. Законы и принципы социологии труда и предпринимательсва.

Семинар 3. История отечественных школ и направлений в социологии труда

Цель занятия: раскрыть историю развития проблем социологии труда в отечественной науке.

Вопросы для обсуждения:

1. Социально-экономические проблемы труда в эмпирических и статистических исследованиях XIX в.
2. Предреволюционный период исследования социальных аспектов труда.
3. Движение НОТ начала XX в.
4. Исследование социальных проблем труда во второй половине XX в.

Семинар 4. История зарубежных школ и направлений в социологии труда

Цель занятия: раскрыть историю развития проблем социологии труда в зарубежных школах и направлениях.

Вопросы для обсуждения:

1. Донаучный этап в развитии социологии труда.
2. Классический этап социологии труда.
3. Современный этап развития социологии труда.

Семинар 5. Отраслевое и этнорегиональное разделение труда

Цель занятия: раскрыть роль разделения труда в обществе; как основы профессиональной, функционально-технологической, социальной структуры общества.

Вопросы для обсуждения.6

1. Феномен разделения труда в исторический эволюции общества.

2. Этапы и механизм развертывания общественного разделения труда в социально-экономическом развития. Категории выделения типов и видов общественного разделения труда.
3. Выделение на мета-, макро- и микроуровнях видов разделения труда социальной, экономической и технической сферах.
4. Противоречивость результатов (последствий) общественного разделения труда.

Раздел 2. Социальные процессы в области социологии труда и предпринимательства

Семинар 6. Профессии и профессиональная структура общества

Цель занятия: изучить основы профессиональной дифференциации общества, современные процессы развития профессиональной структуры, дать представление о профессиональной структуре организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Разделение труда, как фактор профессиональной дифференциации.
2. Понятие «профессиональная структура», «профессиональная стратификация».
3. Определение профессий в зарубежной и отечественной научной литературе.
4. Процессы развития профессиональной структуры в современном обществе, образование новых социально-профессиональных групп.
5. Профессиональная структура организации.

Семинар 7. 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 8. Условия труда: содержание, структура, функции

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

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «условия труда». Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду.
2. Элементы - факторы условий труда и их характеристики.
3. Функции условий труда.

Семинар 9. Субъекты труда, их функции и характеристики. Трудовая мотивация

Цель занятия: усвоить функции субъектов трудовой деятельности, типы и виды трудовой мотивации.

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.
4. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения.
5. Типы и виды трудовой мотивации.
6. Пенсионеры на российском рынке труда.

Семинар 10. Социальные механизмы регуляции трудового поведения

*Цель занятия***:** проанализировать формы и методы регуляции трудового поведения.

Вопросы для обсуждения:

1. Объекты и субъекты регуляции трудового поведения в производственной организации.
2. Типология, структура и функции регуляции трудового поведения.
3. Институциональные механизмы социальной регуляции трудового поведения, их классификация и особенности.
4. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудового поведения.

Семинар 11. Труд руководителя. Особенности управленческого труда, качества присущие лидеру для эффективного управления персоналом и методы их измерения.

Цель занятия: усвоить сущность руководства, функции и стили руководителя, качества, необходимые руководителю, методы их выявления.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие руководства, функции руководителя, стили руководства.
2. Качества присущие лидеру.
3. Социологические, социометрические и психологически методы выявления неформальных лидеров в организации.
4. Социально-психологические качества руководителя – лидера.
5. Социально-психологические качества предпринимателя, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности: профессионально-важные личностные качества рядового и командного состава подразделений «Спецназ».

Семинар 12. Трудовая адаптация

*Цель занятия***:** раскрыть понятие, типы, стадии и факторы трудовой адаптации,

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие адаптация, взаимоадаптация.
2. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая.

3. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.
4. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы.
5. Управление процессами трудовой адаптации.

Семинар 13. Трудовые конфликты и забастовки

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

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретические основы исследования социальных конфликтов: парадигмы конфликтологии.
2. 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.
3. Забастовка как форма трудового конфликта: понятие забастовка, законные и не законные забастовки, функции забастовки. Социологическая характеристика производственной забастовки.
4. Методы регулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов в производственных организациях. Примирение, деловые переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
5. Методы ведения деловых переговоров.

Семинар 14. Трудовая мобильность

Цель занятия: раскрыть сущность, формы и механизмы регулирования трудовой мобильности.

Вопросы для обсуждения:

1. Трудовая мобильность как форма социальной мобильности.
2. Факторы трудовой мобильности.
3. Социальная и экономическая функция трудовой мобильности.
4. Типы трудовых перемещений.
5. Современные тенденции проявления трудовой мобильности.

Семинар 15. 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. Регулирование рынка труда современной России.
5. Безработица и ее формы.
6. Роль службы занятости.

Семинар 16. Предпринимательство как вид трудовой деятельности

Цель занятия: раскрыть значение предпринимательства в обществе.

Вопросы для обсуждения:

1. Теоретические разработки проблем предпринимательства.
2. Понятие предпринимательства.
3. Функции предпринимательства.
4. Виды предпринимательской деятельности.
5. Факторы, сдерживающие развитие предпринимательства в России.

Тема 17. Управление человеческими ресурсами в сфере труда на макро- и микроуровнях

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

Вопросы для обсуждения:

1. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами.
2. Система управления персоналом в современных трудовых организациях.
3. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.
4. Понятие и формы высвобождения персонала.
5. Социальное развитие как объект управления персоналом. Значение социального развития персонала. 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.
6. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации; социальная инфраструктура и др.
7. Зарубежный опыт работы с персоналом.

7.1.2 Примерный перечень заданий для самостоятельной подготовки:

По разделу 1:

Задание: «Предметная область, структура и функции социологии труда и предпринимательства». 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 социологии труда и предпринимательства». 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: «История зарубежных школ и направлений в социологии труда». 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: «История отечественных школ и направлений в социологии труда». Студенты анализируют учебную литературу. На основе анализа выделяют этапы становления и развития отечественной социологии труда и предпринимательства.

По разделу 2.

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 документальным 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: «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», В.В. Радаева «Человек в роли предпринимателя» 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.

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 «предпринимательств, 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).

7.1.3 Темы эссе, рефератов:

1. Соотношение теоретического и эмпирического уровней знания в социологии труда и предпринимательства.
2. Типы и виды субъектов трудовой деятельности.
3. Основные характеристики и функции субъектов трудовой деятельности.
4. Объективные и субъективные факторы в структуре социально - трудовых отношений.
5. Типы и виды социально-трудовых отношений.
6. Факторы оптимизации социально-трудовых отношений.
7. Функциональное, технологическое и предметное разделение трудовой деятельности.
8. Типология трудовой деятельности.
9. Основные тенденции и противоречия разделения трудовой деятельности в современном обществе.
10. Социальные аспекты отчуждения труда.
11. Динамика и показатели отчуждения труда в индустриальном обществе.
12. Методы преодоления отчуждения в сфере труда.
13. Объективные факторы профессиональной стратификации трудовой деятельности.
14. Субъективные факторы профессиональной стратификации трудовой деятельности.
15. Основные параметры профессиональной стратификации и методы их измерения.
16. Объективное и субъективное содержание мотивации трудовой деятельности.
17. Производственный и социальный аспекты условий трудовой деятельности.
18. Социологические методы изучения условий трудовой деятельности.
19. Труд и рекреация.
20. Трудовой конфликт как социальный процесс.
21. Типология и классификация трудовых конфликтов.
22. Забастовка как социальный процесс.
23. Профессиональная адаптация как социальный процесс.
24. Механизмы профессиональной и организационной адаптации.

25. Содержание и структура трудовой мобильности.
26. Механизмы и методы регуляции трудовой мобильности.
27. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудовой деятельности.
28. Виды и функции рынка труда.
29. Субъекты рынка труда.
30. Социальная инфраструктура рынка труда.
31. Особенности современного российского рынка труда.
32. Пенсионеры на российском рынке труда.
33. Формы собственности и трудовые отношения.
34. Маркетинг в сфере предложения трудовых ресурсов.
35. Диагностика профессиональных способностей.
36. Диагностика трудовой мотивации.
37. Диагностика социально-психологических параметров трудового коллектива.
38. Диагностика и управленческое консультирование конфликтных ситуаций в трудовых организациях.
39. Современные технологии управления социальными конфликтами.
40. Технологии разрешения трудовых конфликтов.
41. Экономические и социальные цели управления человеческими ресурсами.
42. Особенности управленческой культуры в российском кадровом менеджменте.
43. Факторы повышения роли человеческих ресурсов в современном обществе.
44. Проблемы трудовых отношений в современных российских организациях.
45. Отчуждение труда в условиях трансформации собственности в России.
46. Методы диагностики и преодоления отчуждения в сфере труда.
47. Значение развития человеческих ресурсов для современного производства.
48. Правовые и экономические аспекты управления человеческими ресурсами.
49. Основные элементы управления занятостью.
50. Социальные механизмы трудового найма.
51. Оценка качества профессиональных ресурсов.
52. Психологические механизмы регулирования трудовой деятельности и поведения.
53. Оценки персонала в кадровом менеджменте.
54. Особенности региональных рынков труда в России.
55. Стратегия регулирования рынка труда в переходной экономике.
56. Технологии планирования трудовых ресурсов.
57. Международный опыт регулирования занятости.
58. Этапы и направления развития теории кадрового менеджмента.

59. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал.
60. Стратегия управления человеческими ресурсами развивающейся организации.
61. Национальные модели рынка труда.
62. Развитие персонала и оценка вложений в человеческий капитал.
63. Качество рабочей силы и профессиональное обучение.
64. Современные подходы в управлении человеческими ресурсами.
65. Персонал трудовой организации как объект управления.
66. Методы управления и руководства персоналом.
67. Кросскультурные различия практики кадрового менеджмента.
68. Развитие представлений об управлении людьми в процессе труда.
69. Принципы эффективного кадрового менеджмента: опыт лучших компаний.
70. Структура профессиональной подготовки специалистов кадровых служб.
71. Деятельность менеджера по персоналу.
72. История функционирования кадровых подразделений на российских предприятиях.
73. Вклад различных школ и специалистов в развитие науки кадрового менеджмента.
74. Система партнерства в кадровом менеджменте.
75. Кадровая политика на макро- и микроуровнях социальной организации.
76. Социальные механизмы трудового найма, продвижения, высвобождения работников.
77. Социальные проблемы труда в работах народников (П.Л. Лавров, П.Н. Ткачев, Н.К. Михайловский, В.В. Воронцов).
78. Социальные аспекты кооперации труда (по работе М.И. Туган-Барановского «Социальные основы кооперации»).
79. Основные причины и содержание теоретических дискуссий по проблемам НОТ в начале XX века.
80. Эмпирические исследования социальных факторов производительности труда в 20-е гг. XX века (по работе С.Б. Струмилина «Проблемы экономики труда»).
81. Вклад английской политэкономической школы в формировании теоретических основ социологии труда.
82. Воззрения М.Вебера на социальные проблемы труда.
83. Марксистское направление в социологии труда.
84. Последствия ограничения трудовой мобильности при кастовом строе в Египте и в Индии, в крепостной России, в СССР.
85. Специфика территориальных трудовых перемещений. Трудовая миграция.
86. Явление вторичной занятости в современном российском обществе.
87. Формы и особенности внутриорганизационных перемещений.
88. Изучение текучести кадров в исследованиях трудовой мобильности советских и российских социологов.
89. Понятие рынка труда в новых условиях хозяйства.
90. Виды и функции рынка труда.
91. Субъекты рынка труда в условиях глобализации.

92. Социальная инфраструктура рынка труда.
93. Особенности современного российского рынка труда.
94. История развития предпринимательства России.
95. Й. Шумпетер и его концепция предпринимательства.
96. Н.Д. Кондратьев о предпринимательском поведении.
97. Ф. Хайек и его концепция предпринимательства.
98. Основные функции предпринимательского поведения.
99. Социокультурные особенности предпринимательского поведения.
100. Факторы оптимизации и сдерживания предпринимательской активности.
101. Функции и институты воспроизводства общественного разделения труда.
102. Механическая и органическая солидарность Э.Дюркгейма и современное общество.
103. Разделения труда как инструмента согласования возможностей человека и общества и их возрастающих потребностей.
104. Территориальное разделение труда и пространственное устройство общества.

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 «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.

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

В одной из телевизионных передач[1] 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 внимание, 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 сами 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»[2].

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 сами агрессивная природа человека?

5. 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.

---

[1] Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как онтологические элементы метатеоретического анализа социальной природы и причин социальных конфликтов. //XIV Международная научная конференция «СОРОКИНСКИЕ ЧТЕНИЯ» «ТРАДИЦИОННЫЕ И НОВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В XXI ВЕКЕ», издательство ООО "МАКС Пресс" (Москва), 2020, с. 507-509 URL: https://doi.org/10.29003/m1402.978-5-317-06450-1 (дата обращения: 12.12.2021).

[2] «Немотивированные драки и нападения становятся результатом сезонных депрессий». 21.45. Воскресенье, 20 сентября 2015. Раздел: «Новости». Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как онтологические элементы метатеоретического анализа социальной природы и причин социальных конфликтов. //XIV Международная научная конференция «СОРОКИНСКИЕ ЧТЕНИЯ» «ТРАДИЦИОННЫЕ И НОВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В XXI ВЕКЕ», издательство ООО "МАКС Пресс" (Москва), 2020, с. 507-509 URL: https://doi.org/10.29003/m1402.978-5-317-06450-1 (дата обращения: 12.12.2021).

6. **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.

7. **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, включаю 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.

8. **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. Тестовые задания:

Тест 1. Предметная область социологии труда

1. Социология труда изучает:

а) производство материальных благ;

б) производство и распределение товаров;

в) систему социальных отношений в процессе совместной трудовой деятельности.

2. Предметы социологии труда и экономики труда:

а) полностью совпадают

б) частично совпадают

в) не совпадают

г) каждый предмет имеет свою специфику при рассмотрении одного и того же обьекта

3. Социология труда – это:

а) специальная социологическая теория;

б) прикладная часть психологии труда;

в) составная часть экономической теории;

г) комплексная наука о производстве материальных благ.

Тест 2. Формирование социологии труда как науки

1. Классическими представителями французской школы социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)

а) О.Конт;

б) М.Вебер;

в) Э.Дюркгейм;

г) А.Смит;

д) Г. Зиммель.

2. Классическими представителями немецкой школы социологии труда являются; (выбранные варианты подчеркните)

а) А. Маслоу;

б) Ф. Герцберг;

в) К. Маркс;

г) М.Вебер.

3. Представителями современного периода развития социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)

а) Ф.Тейлор;

б) А. Файоль;

г) Э. Мейо;

д) З. Фрейд;

ж) Т. Парсонс.

4. Представителями отечественной социологии труда являются: (выбранные варианты подчеркните)

а) А. Гастев;

б) С.Г. Струмилин;

в) А. Чаянов;

г) Н. Кондратьев;

д) Дж. Адамс;

ж) П. Керженцев.

Тест 3. Виды и формы безработицы

1. *К видам безработицы относятся: (выберите вариант)*

а) сезонная безработица;

б) временная безработица;

в) структурная безработица;

г) фрикционная безработица;

д) циклическая безработица.

3. Структурная безработица является следствием:

а) изменения структуры производства;

б) изменения структуры потребления;

г) изменения на рынке труда.

4. Циклическая безработица возникает по причине:

а) изменений сезонного спроса на рабочую силу;

б) спада производства;

в) размера инвестиций;

г) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов.

5. В социальном плане безработица приводит к:

а) увеличению числа занятых в общественно-полезном труде;

б) сокращению занятых в трудовом процессе;

в) к нарастанию социальных конфликтов;

г) к социальным паталогиям и дезорганизации социальной жизни.

Тест 4. Трудовой коллектив

1. Понятие " трудовой коллектив" означает:

а) формальную структуру трудовой организации;

б) неформальную структуру трудовой организации;

в) социально-профессиональную группу работников, объединенных общностью интересов, целей и ценностями.

2. Сплоченность трудового коллектива:

а) всегда улучшает производственные показатели;

б) ухудшает трудовые показатели;

в) может улучшать, а может и ухудшать трудовые показатели.

3. Признаками сплоченного коллектива являются: (выбранные варианты подчеркните)

а) поддержание дружеских контактов;

б) взаимопомощь и взаимоподдержка;

в) наличие конфликтов;

г) общность интересов и целей, направленных на улучшение организации труда и достижение трудовых показателей.

4. Основными методами измерения сплоченности трудового коллектива являются:

а) эконометрический;

б) психофизиологический;

в) социометрический.

Тест 5. Трудовой конфликт

1. *Конфликты в системе трудовых отношений – это: (выбранные варианты подчеркните)*

а) соревнование в трудовой деятельности;

б) любые виды борьбы между индивидами или социальными группами;

в) открытое столкновение сторон по поводу условий, организации труда и справедливого вознаграждения по труду.

2. Причиной трудовых конфликтов являются:

а) недостатки в организации труда;

б) межличностные и межгрупповые отношения;

в) низкая заработная плата.

3. Методами урегулирования трудовых конфликтов являются:

а) смена руководства;

б) увольнение работников, участвующих в конфликте;

в) развитие социального партнерства

г) трудовой арбитраж

7.2.3. Вопросы для подготовки к зачёту:

1. Предмет и функции социологии труда и предпринимательства.
2. Уровни знания в структуре социологии труда и предпринимательства.
3. Соотношение социологии труда и предпринимательства с другими науками о труде.
4. Категории социологии труда и предпринимательства.
5. Законы и принципы социологии труда и предпринимательства.
6. Этапы развития зарубежной социологии труда. Школа научного управления, административная школа управления: основные положения в работах Ф. Тейлора (НОТ), А.Файоля (понятие и принципы управления).
7. Вклад английской политэкономической школы в формирование теоретических основ социологии труда.
8. Немецкая школа социологии труда.
9. Воззрения М.Вебера на социальные проблемы труда.
10. Марксистское направление в социологии труда.
11. Американская социология труда во второй половине XX века: Хоторнские эксперименты Мэйо, теории мотивации Маслоу, Герцберга, Мак-Грегора, теория ожидания Врума, теория справедливости Джю Адамса.
12. Этапы развития отечественной социологии труда.
13. Социальные проблемы труда в работах народников (П.Л. Лавров, П.Н. Ткачев, Н.К. Михайловский, В.В. Воронцов).
14. Эмпирические исследования социальных проблем труда в России (начало XX века).

15. Принципы профессиональной стратификации (по работам П.А.Сорокина).
16. Эмпирические исследования социальных факторов производительности труда в 20-ые годы XX века (по работе С.Б.Струмилина «Проблемы экономики труда»).
17. Социологические исследования в области организации труда в России в 20-30-е гг. XX века (А.К. Гастев, П.М. Керженцев, А.В.Чаянов).
18. Основные направления отечественных исследований в области социологии труда в 60-90-е гг. XX века.
19. Э.Дюркгейм о роли разделения общественного труда.
20. Общественное разделение труда и его типы.
21. Виды труда и их особенности.
22. Социальные аспекты отчуждения труда.
23. Типы и виды социально-трудовых отношений.
24. Профессиональная структура общества и факторы профессиональной стратификации.
25. Социальное партнерство в системе трудовых отношений.
26. Функционально-технологическая структура трудовой деятельности. Технологический процесс: виды технологий, их значение в обеспечении роста производительности труда и всестороннего развития работника.
27. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях. Инновационные процессы в сфере труда.
28. Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда в обществе.
29. Содержание и функции трудовой мобильности.
30. Виды и формы трудовой мобильности.
31. Социологическое изучение условий труда. Понятие «условия труда». Воздействие условий труда на использование, воспроизводство и обогащение способностей к труду.
32. Элементы - факторы условий труда и их характеристики.
33. Функции условий труда. Оценка условий труда.
34. Субъекты трудовой деятельности их специализация и функции в системе разделения труда.
35. Специфика и уровни социологического анализа субъектов трудового поведения.
36. Пенсионеры на российском рынке труда.
37. Основные особенности и характеристики профессиональной культуры субъектов трудового поведения.
38. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения. Типы и виды трудовой мотивации.
39. Социальные механизмы регуляции трудового поведения. Объекты и субъекты регуляции трудового поведения в производственной организации.
40. Типология, структура и функции регуляции трудового поведения.
41. Институциональные механизмы социальной регуляции трудового поведения, их классификация и особенности.
42. Специфика действия директивных и рыночных институтов регуляции трудового поведения.
43. Труд руководителя. Понятие руководство, функции руководителя, стили руководства.

44. Качества присущие лидеру Социально-психологические качества руководителя.
45. Социологические, социометрические и психологически методы выявления неформальных лидеров в организации.
46. Социально-психологические качества предпринимателя, государственного гражданского служащего, персонала, занятого в сфере безопасности по методике Р. Кеттела.
47. Содержание, структура и функции трудовой мотивации.
48. Трудовое поведение и его виды.
49. Трудовая адаптация как социальный процесс. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.
50. Управление процессами трудовой адаптации. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы.
51. Теоретические основы исследования социальных конфликтов: парадигмы конфликтологии.
52. Понятие «трудовой конфликт», признаки трудового конфликта. Структура и функции трудового конфликта.
53. 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.
54. Современные методы управления трудовыми конфликтами: стратегии поведения в конфликте.
55. Забастовка как социальный процесс: понятие забастовка, законные и не законные забастовки, функции забастовки.
56. Методы урегулирования конфликтных ситуаций и разрешения трудовых конфликтов в производственных организациях. Примирение, деловые переговоры, посредничество, суд как эффективные технологии разрешения трудовых конфликтов.
57. Методы ведения деловых переговоров.
58. Виды и функции рынка труда.
59. Безработица и ее формы. Роль службы занятости.
60. Теоретические разработки проблем предпринимательства.
61. Значение предпринимательства.
62. Функции предпринимательства.
63. Виды предпринимательской деятельности.
64. Условия развития предпринимательства. Факторы, сдерживающие развитие предпринимательства в России.
65. Современные тенденции в управлении человеческими ресурсами. Кадровая политика предприятия, технократический и гуманистический подход к управлению персоналом.
66. Система управления персоналом в современных трудовых организациях: понятие, структура, элементы, цели системы управления персоналом.
67. Понятие и формы высвобождения персонала.

68. Социальное развитие как объект управления персоналом. Основные цели социального развития: совершенствование социальной структуры персонала, повышение из образовательного и культурного уровня, улучшение условий труда, социальное страхование работников и пр.
69. Основные факторы социальной среды – условия, определяющие характер социальных изменений в организации: потенциал организации – материально-технические и организационно-технические возможности организации, социальная инфраструктура и пр.
70. Зарубежный опыт работы с персоналом.

Критерии оценки ответов на зачёте:

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.

8. Ресурсное обеспечение:

8.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Барков С.А., Осеев А.А., Уржа О.А. Актуальные проблемы социологического анализа в системе государственного и муниципального управления. Издательство Московского государственного университета г Москва, 2024, ISBN 978-5-907650-74-9, 248 с.
2. Барков, С. А. Социология организаций: учебник для бакалавров / С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва: Издательство Юрайт, 2015. — 395 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2274-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/383048
3. 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
4. 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
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — 2-е изд., стер.— М. : КНОРУС, 2016. — 360 с. URL: Кибанов А.Я. К38 Управление персоналом организации...ural-education.ru›…Кибанов…Управление-персоналом.

6. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 387 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07329-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582834
7. Осеев А.А. Парадигмы конфликтологии как онтологические элементы метатеоретического анализа социальной природы и причин социальных конфликтов. //XIV Международная научная конференция «СОРОКИНСКИЕ ЧТЕНИЯ» «ТРАДИЦИОННЫЕ И НОВЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ КОНФЛИКТЫ В XXI ВЕКЕ», издательство ООО "МАКС Пресс" (Москва), 2020, с. 507-509 URL: https://doi.org/10.29003/m1402.978-5-317-06450-1
8. Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: традиционный тип социального действия М. Вебера (результаты прикладных исследований) //Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология, издательство Изд-во Моск. ун-та (М.), 2021, № 3, с. 229-235. URL: https://doi.org/10.24290/1029-3736-2021-27-3-209-235
9. Осеев А.А. Социальные функции и социальный портрет пенсионера в России 2020–2021: уровень жизни, занятия, досуг. //Старшее поколение современной России / Под общей редакцией проф. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021, с. 154-158. URL: http://www.fsn.unn.ru/wp-content/uploads/sites/5/Sbornik-Starshee-pokolenie-sovremennoj-Rossii.pdf
10. 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. - (Учебники Высшей школы экономики). — Выбор, библиогр.: с. 517—539. — Алф. указ.: с. 540-560. - Прил.: с. 561-602. URL: Радаев, В. В. Экономическая социология [Текст]: учеб.moodle.kstu.ru›mod/resource/view.php
11. Социология труда: учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Р.В. Карапетяна. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583454
12. Экономика и социология труда: теория и практика: учебник и практикум для вузов / под редакцией В.М. Масловой, М.В. Полевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19523-1. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582840

б) дополнительная литература:

1. 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
2. Доронина И.В., Бичеев М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Курс лекций. - Новосибирск: СибАГС, 2015. – 159 с. URL: Мотивация и стимулирование трудовой...docplayer.ru›46553931-Motivaciya-i-stimulirovanie
3. Избранное: протестантская этика и дух капитализма: [пер. с нем.]. / Макс Вебер. Составление Ю.Н. Давыдова, перевод с немецкого М.И. Левиной, А.Ф. Филиппова, П.П. Гайденко. - 2-е издание, дополненное и исправленное. - Сер. Книга света.– М., РОССПЭН. 2006. – 649 с. URL: Избранное: Протестантская этика и дух капитализма elibrary.ru›.

4. 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›.
5. 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
6. 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
7. 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
8. Осеев А.А. Идеальный портрет руководителя образовательного комплекса: уникальные черты (результаты изучения с применением метода корреляционного анализа). // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология, издательство Изд-во РУДН (М.), № 1, 2025, с. 153-157.
9. Управление персоналом организации: учеб. пособие: в 2 ч. / под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2015. URL: elibrary.ru› Управление персоналом организации: учеб. пособие: 2 ч. / под ред. Т.Г. Озерниковой. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2015.
10. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582749

Перечень информационных технологий

Интернет-ресурсы:

№	Жур	Web-адрес
1.	Журнал «Социологические исследования»	http://www.isras.ru/socis.html
2.	Журнал «Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология»	http://www.vestnik.socio.msu.ru/
3.	Российская государственная библиотека	http://www.rsl.ru/
4.	Научная электронная библиотека	http://www.elibrary.ru
5.	Национальная электронная библиотека	http://www.nel.nns.ru/
6.	Федеральная служба государственной статистики РФ	http://www.gks.ru
7.	Научная библиотека МГУ имени М.В.Ломоносова	http://www.nbmgu.ru/publicdb/
8.	ВЦИОМ (Всероссийский центр изучения общественного мнения)	http://wciom.ru/
9.	ФОМ (Фонд общественного мнения)	http://fom.ru/

10. Электронная гуманитарная библиотека http://www.gumfak.ru/

Интернет-ресурсы:

1. www.rbc.ru – РосБизнесКонсалтинг
2. www.romir.ru – РОМИР
3. www.economist.com – журнал The Economist
4. www.gks.ru – Росстат
5. www.ecsocman.edu.ru – Портал «Социология, экономика, менеджмент»
6. www.expert.ru – журнал «Эксперт»

- **Описание материально-технической базы:**

Для проведения образовательного процесса требуется аудитория, оборудованная компьютером и проектором, необходимыми для демонстрации презентаций.

9. Язык преподавания.

Русский.

10. Преподаватели:

д.с.н., доцент Осеев А.А.
к.с.н., доцент Маркеева А.В.

11. Автор программы:

Осеев А.А, д.с.н, профессор кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.