

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И.  
Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Учёного совета ННГУ  
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**

(наименование дисциплины (модуля))

**Уровень высшего образования**

**БАКАЛАВРИАТ**

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

**Направление подготовки / специальность**

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

**Направленность образовательной программы  
УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

**Квалификация (степень)**

**БАКАЛАВР**

(бакалавр / магистр / специалист)

**Форма обучения**

**ОЧНАЯ**

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2021 год

**1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП.** Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)», является обязательной для усвоения в рамках программы бакалавриата на втором году обучения, читается в 4-м семестре.

**Целями освоения дисциплины являются:** изучение социально-экономических проблем труда; формирование знаний, умений, навыков изучения механизма функционирования и регулирования рынка труда; эффективного использования труда в организации; применения адекватных форм мотивации и стимулирования трудовой деятельности; механизма управления трудом; вопросов регулирования социально-трудовыми отношений в организации.

**2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)**

<b>Формируемые компетенции</b> (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций</b>
ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.	<i>Знать 1:</i> характеристики субъектов трудовых отношений; <i>Знать 2:</i> основные подходы к анализу трудовой организации; <i>Уметь 1:</i> анализировать существующие тренды на рынке труда; <i>Уметь 2:</i> анализировать экономические показатели деятельности организации; <i>Владеть 1:</i> навыками анализа структуры занятости на рынке труда; <i>Владеть 2:</i> навыками анализа показателей по труду.
ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени.	<i>Знать 1:</i> Знать особенности социально-экономического анализа затрат на персонал <i>Уметь 1:</i> Формировать бюджет затрат на персонал <i>Владеть 1:</i> способностью составлять практические рекомендации по управлению трудовыми ресурсами в организации
ПК-24 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<i>Знать 1:</i> современные концепции и принципы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; <i>Уметь 1:</i> предлагать решения по управлению системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации; <i>Владеть 1:</i> навыками по оценке эффективности социальных технологий, направленных на регулирование трудовых отношений.
ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<i>Знать 1:</i> основные принципы анализа социально-экономических резервов труда; <i>Уметь 1:</i> проектировать и проводить социологические исследования трудовой деятельности; <i>Владеть 1:</i> навыками использования результатов социологических исследований, статистики, отчетности организаций для оценки трудовых ресурсов и трудового потенциала.

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Форма промежуточной аттестации – экзамен

Объем дисциплины (модуля) составляет 6 зачетные единицы, всего 216\_ часов, из которых

для очной формы обучения

34\_ часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

16\_ часов – занятия лекционного типа,

16\_ часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

2 часа – контактная работа на промежуточной аттестации,

137\_ часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

45\_ часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

для заочной формы обучения

18\_ часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, в том числе

8\_ часов – занятия лекционного типа,

8\_ часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

2 часа – контактная работа на промежуточной аттестации,

189\_ часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

9\_ часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Структура дисциплины представлена в таблицах 2-3.

Таблица 2

## Структура дисциплины «Экономика и социология труда» для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего по контактной работе	
Раздел 1. Особенности развития социологии труда					
Тема 1.1. Труд как социально-экономическая категория.	14	2	2	4	10
Тема 1.2. Этапы развития социологии труда.	14	2	2	4	10
Раздел 2. Экономика трудовых отношений					
Тема 2.1. Рынок труда и специфика его формирования	14	2	2	4	10
Тема 2.2. Экономическое активное население в системе рыночных отношений, его характеристики.	14	2	2	4	10
Тема 2.3. Занятость в системе рыночных отношений.	14	2	2	4	10
Тема 2.4. Основные характеристики российского рынка труда.	18	4	4	8	10
Раздел 3. Специфика социологических и экономических исследований трудовой деятельности.					
Тема 3.1. Социально-экономические резервы труда.	14	2	2	4	10
Тема 3.2. Трудовая организация.	18	4	4	8	10
Тема 3.3. Мотивация труда как основа трудовой деятельности. Система материального и нематериального стимулирования в организации.	18	4	4	8	10
Тема 3.4. Корпоративная культура в трудовой организации.	18	4	4	8	10
Тема 3.5. Социально-экономический анализ затрат и планирование трудовых показателей.	13	4	4	8	5

Таблица 3

## Структура дисциплины «Экономика и социология труда» для заочной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего по контактной работе	
Раздел 1. Особенности развития социологии труда					
Тема 1.1. Труд как социально-экономическая категория.	18	1		1	17
Тема 1.2. Этапы развития социологии труда.	18	1		1	17
Раздел 2. Экономика трудовых отношений					
Тема 2.1. Рынок труда и специфика его формирования	18	1		1	17
Тема 2.2. Экономическое активное население в системе рыночных отношений, его характеристики.	18	1		1	17
Тема 2.3. Занятость в системе рыночных отношений.	19	2		2	17
Тема 2.4. Основные характеристики российского рынка труда.	19	2		2	17
Раздел 3. Специфика социологических и экономических исследований трудовой деятельности.					
Тема 3.1. Социально-экономические резервы труда.	19		2	2	17
Тема 3.2. Трудовая организация.	19		2	2	17
Тема 3.3. Мотивация труда как основа трудовой деятельности. Система материального и нематериального стимулирования в организации.	19		1	1	18
Тема 3.4. Корпоративная культура в трудовой организации.	19		1	1	18
Тема 3.5. Социально-экономический анализ затрат и планирование трудовых показателей.	19		2	2	17

#### 4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

А) в рамках контактной (аудиторной) работы различные виды активных/интерактивных форм проведения лекционных и практических занятий. Лекции играют роль основного типа обучения, формирующего основы теоретической подготовки студентов и обучающего их методам и приемам самостоятельной научно-теоретической деятельности. Проведение лекционных занятий предполагает использование современных мультимедиа-средств обучения, а также деловых игр, включение дискуссий по методу case study. Семинары предполагают обсуждением теоретических материалов; круглые столы (дискуссии, дебаты и т.д.), презентации исследовательских работ.

Б) в рамках внеаудиторной работы подготовку к практическим / семинарским занятиям: прочтение и анализ научной литературы по теме, подбор и анализ статистических материалов; написание эссе для дальнейшего обсуждения; выполнение разноуровневых индивидуальных / групповых заданий; написание проекта исследования, подготовка презентации по темам докладов.

#### 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

##### Задания к разделу 1.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1,2 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Написание эссе на тему, предложенную преподавателем. Эссе предполагает анализ научных источников по теме, сравнение различных этапов развития социологии труда, изменения представлений о работнике, труде. Объем работы – 6 тыс. п.зн.

*Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):*

- Основные характеристики этапов развития социологии труда: сравнительный анализ
- Сравнение взглядов на использование социальных резервов труда.

##### Задания к разделу 2.

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1-4 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Выполнение задания репродуктивного уровня:

1. Подготовить информацию о профессиональном составе экономически активного населения одного из субъектов Российской Федерации, используя информацию на сайте Росстата (<http://gks.ru>). Описать основные тренды изменений, произошедших за последние 10 лет.
2. Подготовить информацию об отраслевой специфике одного из субъектов Российской Федерации, используя информацию на сайте Росстата (<http://gks.ru>). Описать основные тренды изменений, произошедших за последние 10 лет.
3. Подготовить информацию об уровне безработицы одного из субъектов Российской Федерации (сайт Росстата <http://gks.ru>). Разработать рекомендации по профессиональной переподготовке, используя информацию об особенностях профессионального состава экономически активного населения и отраслевой специфике региона.

В) Выполнение задания реконструктивного уровня

Пример кейсов. Кейс 1. Рынок труда в советской России.

Приведите факты в защиту или опровержение подобного утверждения. Возможны ли рыночные отношения в сфере труда при административно-командной системе?

Г) Практическая работа №1.

Практическая работа №1 представляет собой обзор рынка труда в городах/регионах Российской Федерации. Для анализа по согласованию с преподавателем студент выбирает один из городов или регионов Российской Федерации и подготавливает аналитический обзор ключевых характеристик рынка труда. Содержание работы должно ориентироваться на раскрытие следующих вопросов:

1. Отрасли хозяйства и перспективы развития региона/города

2. Особенности высшего и средне-специального образования региона/ города
3. Социально-демографические характеристики и доля экономически активного населения.
4. Доля и характеристики безработных.
5. Спрос и предложение на рынке труда (соотношение вакансий и резюме).

При выполнении данной работы студент ориентируется на результаты анализа статистических показателей, полученных при выполнении заданий репродуктивного уровня (Б)

**Д) Практическая работа №2. Анализ спроса на рынке труда.**

Используя материалы сайта [www.hh.ru](http://www.hh.ru) произвести анализ спроса на рынке труда по вакансиям:

1. Рекрутер
2. Менеджер по персоналу/HR-специалист
3. Специалист по кадрам
4. Начальник отдела кадров/ начальник отдела по персоналу
5. HR-директор/ директор по персоналу

Необходимо провести сравнение рынка Нижнего Новгорода с любым другим регионом России. Сравнение должно происходить как минимум по следующим критериям:

1. Различия в квалификационных требованиях, навыках и опыте работы среди представленных вакансий по Нижнему Новгороду.
2. Различия в заработной плате среди представленных вакансий по Нижнему Новгороду.
3. Отличия по вышеуказанным критериям спроса на рынке труда Нижнего Новгорода и любого другого регионального рынка.

**Задание к разделу 3.**

А) Подготовка к обсуждению основных вопросов по темам 1-5 в рамках практических занятий на основе анализа научной литературы (см.п.7).

Б) Выполнение задания реконструктивного уровня:

1. Произвести сравнительный анализ концепций мотивации (составить схему/таблицу)
2. Произвести сравнительный анализ подходов к определению трудовой организации (составить схему/таблицу)
3. Составить схему, описывающую составные части корпоративной культуры организации.
4. Сравнить подходы к изменению представления о социально-экономических резервах труда.

В) Решение задач.

Пример:

Производительность труда выросла за счет: сокращения потерь рабочего времени - на 4%, повышения квалификации работников - на 3%, технических новшеств - на 12%, структурных сдвигов в ассортименте - на 6%. В тот же период осуществлена индексация заработной платы, повысившая в среднем ставки и оклады на 10%. Как в целом изменилась производительность труда, средняя заработная плата, затраты заработной платы на 1 рубль продукции.

**Г) Практическая работа №3.**

Разработать проект исследования по анализу корпоративной культуры организации. Проект исследования должен содержать: описание цели исследования, определение круга задач и их обоснование (краткое описание информации, предоставляемой заказчику по результатам исследования); технические характеристики проекта (метод сбора информации и его обоснование); инструментарий.

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

### 6.1. Перечень компетенций, формирование которых относится к задачам дисциплины «Экономика и социология труда»

Критерии оценки сформированности компетенций приведены в таблице 4.

Таблица 4

Требуемые результаты обучения по дисциплине

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций	Процедуры оценивания результатов обучения
ПК-14 - владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умение применять их на практике.	<p><i>Знать 1:</i> характеристики субъектов трудовых отношений;</p> <p><i>Знать 2:</i> основные подходы к анализу трудовой организации;</p> <p><i>Уметь 1:</i> анализировать существующие тренды на рынке труда;</p> <p><i>Уметь 2:</i> анализировать экономические показатели деятельности организации;</p> <p><i>Владеть 1:</i> навыками анализа структуры занятости на рынке труда;</p> <p><i>Владеть 2:</i> навыками анализа показателей по труду.</p>	<p>Дискуссия, практическое задание, эссе (задания к разделу 1 (А-В))</p> <p>Дискуссия, практическое задание (задания к разделу 2 (А-Г))</p> <p>Дискуссия, практическое задание (задания к разделу 2 (А-Г)).</p> <p>Дискуссия, практическое задание (задания к разделу 3 (А-Г))</p> <p>Дискуссия, практическое задание (задания к разделу 2 (А-Г)).</p> <p>Практические задания (раздел 3 (В)), задания к разделу 1 (А, Б).</p>
ПК-22 - умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение), владение навыками контроля за использованием рабочего времени.	<p><i>Знать 1:</i> Знать особенности социально-экономического анализа затрат на персонал</p> <p><i>Уметь 1:</i> Формировать бюджет затрат на персонал</p> <p><i>Владеть 1:</i> способностью составлять практические рекомендации по управлению трудовыми ресурсами в организации</p>	<p>Дискуссия, практические задания (разделу 3 (А, Б,В))</p> <p>Дискуссия, практические задания (разделу 3 (А, Б,В))</p> <p>Дискуссия, задание репродуктивного уровня (задания к разделу 3 (А, Б)) и практическая работа (задания к разделу 3 (Г)).</p>
ПК-24 - знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p><i>Знать 1:</i> современные концепции и принципы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;</p> <p><i>Уметь 1:</i> предлагать решения по управлению системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации;</p>	<p>Дискуссия, задание репродуктивного уровня (задания к разделу 3 (А, Б)) и практическая работа (задания к разделу 3 (В)).</p> <p>Практическая работа №3 (задания к разделу 3 (В)).</p>



	<i>Владеть 1:</i> навыками по оценке эффективности социальных технологий, направленных на регулирование трудовых отношений.	Дискуссия, задание репродуктивного уровня (задания к разделу 3 (А, Б)) и практическая работа (задания к разделу 3 (В)).
ПК-29 - владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p><i>Знать 1:</i> основные принципы анализа социально-экономических резервов труда;</p> <p><i>Уметь 1:</i> проектировать и проводить социологические исследования трудовой деятельности;</p> <p><i>Владеть 1:</i> навыками использования результатов социологических исследований, статистики, отчетности организаций для оценки трудовых ресурсов и трудового потенциала.</p>	<p>Дискуссия, задание репродуктивного уровня (задание к разделу 1 (А,Б), к разделу 3 (Б-Г))</p> <p>Практическая работа №3 (задания к разделу 3 (В)).</p> <p>Дискуссия, задания к разделу 1 (А,Б), задания реконструктивного уровня (раздел 3 (Б)), Практическая работа №3 (задания к разделу 3 (В)).</p>

## 6.2. Шкалы оценивания

Для оценки сформированности компетенций используется шкала оценивания, приведенная в таблице 5.

## Шкала оценки сформированности компетенций

## ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Индикаторы компетенции	ШКАЛА ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Не зачтено		зачтено				
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Опыт и навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
<u>Личностная готовность к проф. совершенствованию</u>	Отсутствие интереса и мотивации к профессиональному самосовершенствованию	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию ниже минимального уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на минимальном уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на среднем уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию выше среднего уровня	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию на высоком уровне	Интерес и мотивация к профессиональному самосовершенствованию очень высоки

### 6.3. Процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Аттестация по дисциплине проходит в виде экзамена. Экзамен проводится в устной форме. Устная часть экзамена заключается в ответе студентом на теоретические вопросы курса (с предварительной подготовкой) и последующем собеседовании в рамках тематики курса. Собеседование проводится в форме вопросов, на которые студент должен дать краткий ответ. Итоговая оценка выставляется с учетом ответа студента на теоретические вопросы курса (0,3 балла), оценку за практическую работу №1 (0,2 балла), практическую работу №2 (0,2 балла), практическая работа №3 (0,2 балла).

Оценка	Уровень подготовки
Превосходно	Высокий уровень подготовки, безупречное владение теоретическим материалом, студент демонстрирует творческий подход к решению нестандартных ситуаций. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждая теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях. 100 %-ное выполнение практических работ №1-3.
Отлично	Высокий уровень подготовки с незначительными ошибками. Студент дал полный и развернутый ответ на все теоретические вопросы билета, подтверждает теоретический материал практическими примерами из практики. Студент активно работал на практических занятиях. Выполнение практических работ №1-3 на 90% и выше.
Очень хорошо	Хорошая подготовка. Студент дает ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Студент активно работал на практических занятиях. Выполнение практических работ №1-3 от 80 до 90%.
Хорошо	В целом хорошая подготовка с заметными ошибками или недочетами. Студент дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, но имеются неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора. Студент работал на практических занятиях. Выполнение практических работ №1-3 от 70 до 80%.
Удовлетворительно	Минимально достаточный уровень подготовки. Студент показывает минимальный уровень теоретических знаний, делает существенные ошибки при характеристике нормативно-правовой базы валютного регулирования, но при ответах на наводящие вопросы, может правильно сориентироваться и в общих чертах дать правильный ответ. Студент посещал практические занятия. Выполнение практических работ №1-3 от 50 до 70%.
Неудовлетворительно	Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Студент дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы билета, так и на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора. Студент пропустил большую часть практических занятий. Выполнение практических работ №1-3 до 50%.
Плохо	Подготовка абсолютно недостаточная. Студент не отвечает на поставленные вопросы. Студент отсутствовал на большинстве лекций и практических занятий. Практические работы №1-3 не выполнены.

**6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.**

Задания для текущего контроля знаний и шкала/критерии оценивания представлены в пунктах 5 и 6.2.

**Вопросы для подготовки к экзамену:**

1. Дайте определение труду как социально-экономической категории.
2. Охарактеризуйте основные этапы развития социологии труда.
3. Понятие «рынок труда»: формирование, специфика.
4. Современное состояние занятости: характеристика, способы измерения.
5. Предложение и спрос на рынке труда.
6. Занятость населения, показатели занятости.
7. Феномен безработицы.
8. Специфика российского рынка труда.
9. Особенности распределения российской рабочей силы по сферам профессиональной деятельности (на примере регионального рынка труда).
10. Социально-демографическая характеристика трудоспособного населения России.
11. Региональные рынки. Дефициты и избытки трудовых ресурсов.
12. Опишите особенности социально-экономических резервов труда.
13. Сравните подходы к определению трудовой организации.
14. Мотивация труда как основа трудовой деятельности: понятие, способы изучения.
15. Сравнительный анализ концепций мотивации.
16. Корпоративная культура в трудовой организации: понятие, особенности формирования.
17. Эффективность труда, факторы ее роста.
18. Производительность труда, методы ее оценки
19. Стоимостной анализ трудовой деятельности
20. Особенности изучения затрат рабочего времени.
21. Система материального стимулирования в организации.
22. Система нематериального стимулирования в организации.

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### а) основная литература:

1. Тощенко, Ж. Т. Социология труда / Ж. Т. Тощенко, Г. А. Цветкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 472 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/D03F3049-3A81-47C8-B7EC-82F10D0C0406>
2. Экономика и социология труда: теория и практика / И. В. Кохова [и др.] ; отв. ред. В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 539 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/A7A09711-A15F-45E1-A1F3-648685462DFB>

### б) дополнительная литература:

1. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 203 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F20EA8D8-6267-4BEF-BAC0-484768CE4B1E>
2. Алиев, И. М. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 228 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/A2117CFA-CA66-49B2-B64C-20F981005441>
3. Корнейчук, Б. В. Рынок труда / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 287 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C>
4. Рохмистров, М. С. Социология предпринимательства / М. С. Рохмистров, С. Н. Рохмистров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 245 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/6F8DEEA4-CDC0-4CB7-857A-EF0D117E390C>
5. Рынок труда / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 219 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/7AF1AD4E-1829-455A-9694-2225CD8DBC26>
6. Социология профессий / Л. А. Лебединцева [и др.] ; под ред. Л. А. Лебединцевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/58A65F9B-8D55-42A2-BAA4-9C4DD730AD43>
7. Социология труда / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общ. ред. Р. В. Карапетяна. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 325 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E0C3D99C-5D54-4A30-9BF3-66C054F7B3BA>
8. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общ. ред. О. В. Кучмаевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 211 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/467792A8-586F-44BA-9D7C-29CC2F188645>
9. Экономика и социология труда. В 2 ч. Часть 2 / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общ. ред. О. В. Кучмаевой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 261 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/ACADB746-AE99-4259-8638-63626026392E>
10. Экономика и социология труда. Практикум / О. С. Осипова [и др.]. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 401 с. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/325E22E6-288B-4746-82E3-EE91381D48B6>

### **в) Интернет-ресурсы:**

официальный сайт Федеральной службы государственной статистики:  
<http://www.gks.ru/>;  
официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ:  
<http://www.rosmintrud.ru/>;  
Правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;  
Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;  
Журнал «Экономическая социология» - <http://ecsoc.hse.ru/>  
Электронный журнал «Вопросы экономики». <http://www.vopreco.ru>  
Электронный журнал «Справочник кадровика». <http://www.kadrovik.ru>  
Официальный портал ИС РАН <http://www.isras.ru/socis.html>;  
Официальный сайт ГК ФОМ <http://fom.ru/>;  
Официальный сайт аналитического центра Юрии Левады <http://www.levada.ru/>;  
Официальный сайт Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ)  
<http://wciom.ru/>.

## **8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1. Материально-техническое обеспечение**

В процессе преподавания дисциплины требуется учебная аудитория для проведения занятий оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

### **8.2. Программное обеспечение**

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор: доц. Куликова А.В.

Рецензент: Вакуленко Р.Я., д.э.н., проф.

Зав. кафедрой социологии проектной деятельности и проконкурентного регулирования д.с.н. проф. Теодорович М.Л.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.