

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета ННГУ
протокол от
«14» декабря 2021 г. № 4

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Экономика и социология труда

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ»

Профиль подготовки

Управление человеческими ресурсами

Квалификация (степень) выпускника

БАКАЛАВР

Форма обучения

ОЧНАЯ, ОЧНО-ЗАОЧНАЯ

Нижегород

2022 год

Место дисциплины в структуре ООП

Курс «Экономика и социология труда» формирует и дополняет экономические знания студентов по различным дисциплинам смежного характера. Входит в состав Блока 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть (Б1.О.26). Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы.

Изучение дисциплины должно быть связано с такими дисциплинами, как «Экономическая теория», «Основы управления персоналом», «Маркетинг персонала», «Основы организации труда», «Рынок труда», «Лидерство и управление командой», «Регламентация и нормирование труда». В процессе изучения данной дисциплины студенты опираются на знания, полученные при изучении экономической теории, социологии, трудового права. Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Экономика и социология труда», должны служить основой для изучения таких дисциплин специальности, как «Экономика управления персоналом», «Технологии управления персоналом», «Обучение и развитие персонала», «Оплата труда персонала». Таким образом, курс «Экономика и социология труда» формирует и дополняет знания будущих специалистов по различным дисциплинам смежного характера. Экономика и социология труда представляет собой прикладную научную дисциплину, в которой используются достижения других отраслей науки. Приведенная взаимосвязь курса с другими дисциплинами, изучаемыми в вузе, свидетельствует о важности и необходимости последовательного и комплексного изучения дисциплины.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.О.26 «Экономика и социология труда» относится к К блоку1, обязательной части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», формируемой участниками образовательных отношений.

1. Целью изучения курса является формирование системных знаний в области экономики и социологии труда, на основе которых развивается и совершенствуется отечественная и зарубежная наука и практика регулирования социально-трудовых отношений на рынке труда.

Задачи дисциплины:

- формирование общего представления о современной экономической теории труда,
- изучение принципов и закономерностей поведения участников трудовых отношений;
- изучение экономических методов анализа и управления трудовыми отношениями на уровне рынка труда и организации.
- изучение форм и систем оплаты труда, используемых в организации,
- овладение навыками теоретического и эмпирического анализа социальных механизмов и институтов регуляции трудового поведения, анализа социальной организации труда
- формирование у бакалавров навыков применения теоретических и инструментально-эмпирических методов социологического анализа трудовых процессов в решении прикладных задач профессиональной деятельности.

Актуальность дисциплины. Данный учебный курс носит как теоретический, так и практический характер. В нем изучаются основы экономической теории функционирования рынка труда, содержание и развитие системы трудовых отношений, мотивации и стимулов, обеспечивающих эффективную трудовую деятельность. Курс позволяет соединить теоретическую подготовку обучающихся по общим социально-гуманитарным дисциплинам со специальными дисциплинами, включает анализ современных проблем развития трудовых отношений в российском обществе.

Предметом изучения курса являются социально-экономические аспекты трудовых отношений, решения настоящих и будущих участников рынка труда, государственная политика, связанная с занятостью и оплатой труда, трудовая деятельность как особое социальное явление.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

(ЗАПОЛНИТЬ в соответствии с картами компетенций из общей характеристики ООП)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине**	
УК-10 Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности	ИУК-10.1. Понимает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.	Знать основные тенденции функционирования рынка труда по всем уровням агрегирования: мировой, национальный, отраслевой и региональный, а также формы и метода государственного вмешательства Уметь анализировать базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике. Владеть инструментарием оценки базовых принципов функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике.	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
	ИУК-10.2. Использует методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).	Знать основные положения теории домашнего хозяйства Уметь на основе теоретических знаний о домашнем хозяйстве определять личное поведение, роль в семье, рассчитывать и распределять бюджет Владеть методами личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использовать финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом).	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
	ИУК-10.3. Осуществляет контроль собственных экономических и финансовых рисков.	Знать понятие теорию рисков Уметь оценивать экономические и финансовые риски Владеть методами контроля собственных экономических и финансовых рисков.	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне)	ИОПК-1.1. Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих,	Знать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических наук, Уметь понимать теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>

экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	Владеть методами анализа теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использовать знания о них при решении задач в сфере управления персоналом.	
	ИОПК-1.2. Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определенных методов и технологий управления персоналом.	Знать современные научные теории управления Уметь использовать методы и технологии управления персоналом Владеть методами аргументации методов и технологий управления персоналом	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>
	ИОПК-1.3. Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.	Знать основы трудового законодательства РФ Уметь использовать нормы трудового законодательства в работе с персоналом Владеть методами аргументации принимаемых решений при работе с персоналом на основе знаний норм трудового законодательства	<i>Контрольные вопросы, тесты, задачи, реферат, тематические задания</i>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108	108	108
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа): - занятия лекционного типа - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	14 28		
самостоятельная работа	1		
КСР	65		
Промежуточная аттестация – экзамен/зачет	зачет	зачет	зачет

В результате изучения дисциплины «Экономика и социология труда» у обучаемых должна сформироваться целостная система взаимосвязанных *знаний, умений и навыков*. Обучающиеся должны:

знать:

модели и аналитические инструменты, позволяющие принимать эффективные индивидуальные и управленческие решения всеми участниками социально-трудовых отношений;

особенности формирования и регулирования занятости и рынка труда в условиях рыночной экономики;

особенности формирования и регулирования занятости в России;

основные понятия, категории и методы социологии труда;

базовые концепции и направления социологического подхода к анализу трудовой деятельности;

уметь:

анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем;

решать экономические задачи в рамках изучаемых моделей;

на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические модели, анализировать и интерпретировать полученные результаты;

анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;

анализировать соответствующую литературу; анализировать процессы, происходящие на рынке труда и в сфере трудовых отношений;

оценивать факторы и резервы роста производительности на предприятии;

определять наиболее эффективные формы и системы оплаты труда, позволяющие усилить мотивацию труда и повысить его продуктивность;

владеть:

категориальным аппаратом экономии труда;

категориальным аппаратом социологии труда;

необходимыми навыками постановки экономических и управленческих целей и их эффективного достижения;

необходимыми навыками самостоятельной работы с учебной и справочной литературой по экономической проблематике; способностью к повышению квалификации и мастерства; навыками применения теоретических и эмпирических методов социологического исследования сферы труда в ходе самостоятельной профессиональной деятельности;

навыками публичной и научной речи.

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе																	Самостоятельная работа обучающихся, часы	
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																		
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Консультации			Всего						
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда																						
1. Рынок труда, его особенности, виды и границы.	6			1			2									3			3			
2. Индивидуальное предложение труда. Модель «доход–досуг».	6			1			2									3			1,5			
3. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда.	3			0,5			1									1,5			3			
4. Спрос на труд. Эластичность спроса на труд.	6			1			2									3			3			
5. Функционирование рынка труда. Особенности рынка труда в развитых странах и в России.	6			1			2									3			3			
Раздел 2. Рыночные и нерыночные факторы, влияющие на трудовые отношения																						
6. Инвестиции в человеческий капитал. Проблемы инвестиций в образование в России.	6			1			2									3			3			
7. Выравнивающие	6			1			2									3			3			

(компенсационные) различия в оплате труда.																				
8. Влияние государства на рынок труда.	3			0,5			1								1,5			1,5		
9. Профсоюзы	6			1			2								3			3		
10. Мобильность, ее виды, роль и последствия на рынке труда.	6			1			2								3			3		
11. Дискриминация на рынке труда.	3			0,5			1								1,5			1,5		
Раздел 3. Организация оплаты труда																				
12. Организация оплаты труда в рыночной экономике.	6			1			2								3			3		
13. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты. Влияние заработной платы на трудовую мотивацию работников.	6			1			2								3			3		
14. Особенности и проблемы оплаты труда в современной России.	3			0,5			1								1,5			1,5		
Раздел 4. Макроэкономические аспекты трудовых отношений																				
15. Доходы населения; способы измерения, проблемы дифференциации доходов и бедности.	3			0,5			1								1,5			1,5		
16. Безработица на рынке труда.	3			0,5			1								1,5			1,5		
Раздел 5. Социология труда																				
17. Социология труда как отрасль социологического знания: сущность, функции, основные категории	6			1			2								3			3		
18. Социология трудовой организации	6			1			2								3			3		
19. Социология профессий	6			1			2								3			3		
20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	6			1			2								3			3		
21. Социологические исследования трудовой деятельности	6			1			2								3			3		
Промежуточная аттестация <u>Зачет</u>																				
Итого	108			18			36								54			54		

Содержание программы дисциплины

1. Рынок труда, его особенности.

Виды экономической деятельности человека. Труд, его определения. Население страны, трудовые ресурсы, экономически активное и неактивное население. Понятие занятости и безработицы. Трудовые ресурсы России, динамика и тенденции. Особенности рынка труда. Виды рынков труда; границы рынка труда.

2. Индивидуальное предложение труда. Модель «доход–досуг».

Индивидуальное предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом. Сочетание эффекта дохода и эффекта замещения при повышении ставки оплаты труда. Влияние на выбор работника его нетрудового дохода. Преимущества премиальной оплаты по сравнению с твердой ставкой оплаты труда. Влияние потребностей на индивидуальное предложение труда. Подходный налог и предложение труда. Использование модели «*труд – досуг*» для анализа программ поддержки доходов населения. Влияние этих программ на предложение труда.

3. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда

Домашнее производство. Модель производства в домашнем хозяйстве. Распределение времени в домашнем хозяйстве: модель Беккера. Семейные решения о предложении труда: эффект замещения и эффект дохода. Уровень участия в рабочей силе и рабочее время. Эффект дополнительного и отчаявшегося работника. Социальные аспекты теории домашнего производства. Жизненный цикл и предложение труда. Особенности домашнего производства в СССР и в современной России.

4. Спрос на труд. Эластичность спроса на труд.

Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке готовой продукции. Детерминанты спроса на труд. Рыночный спрос на труд. Эластичность спроса на труд по зарплате и факторы, на нее влияющие. Законы Маршалла–Хикса. Перекрестная эластичность спроса на труд.

5. Функционирование рынка труда. Особенности современного рынка труда.

Формирование рыночного предложения труда. Влияние мобильности труда на его предложение. Трансферное вознаграждение и экономическая рента наемного работника. Функционирование конкурентного рынка труда. Спрос на труд фирмы-монополиста на рынке труда. Монополия и монополия на рынке труда. Новые тенденции развития современного рынка труда в развитых странах. Внутренние рынки труда. Сегментация на рынке труда. Основные модели сегментации рынка труда. Структура занятости в развитых странах. Международный опыт трудовых отношений: основные модели. Советская система трудовых отношений. Формирование рынка труда в России в 90-х годах. Современное состояние и проблемы российского рынка труда.

6. Инвестиции в человеческий капитал. Особенности и проблемы инвестиций в образование в России.

Теория человеческого капитала. Качество рабочей силы и инвестиции в человеческий капитал. Значение индивидуальной ставки дисконтирования при инвестировании в образование. Инвестиции в человеческий капитал: выгоды для работника, нанимателя и общества при общем и специальном обучении. Критика теории человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал и сигналы на рынке труда. Кадровая работа и трудовые отношения в фирме. «Квазипостоянные» издержки труда. «Незарплатные» издержки на труд и их влияние на найм новых работников в фирму. Профессиональное обучение и спрос на рабочую силу. Инвестиции в найм. Внутренние и внешние факторы, влияющие на организацию найма рабочей силы. Инвестиции в человеческий капитал в России.

7. Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда и рынок рабочей силы

Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда и рынок рабочей силы. «Гедонистическая» теория оплаты труда. Индивидуальное предложение труда в условиях

риска: соответствие между работодателем и служащим (оптимизационная модель). Временные увольнения и пособия работнику в теории выравнивающих различий в оплате труда. Использование концепции выравнивающих различий в оплате труда при анализе мобильности рабочей силы и текучести кадров. Значение и виды статуса работника. Компенсационные различия в оплате труда в СССР и современной России.

8. Влияние государства на рынок труда

Роль государства на рынке труда. Влияние трансфертов, субсидий и налогов на рынок труда. Минимальная заработная плата, ее роль и последствия для разных групп работников на рынке труда. Минимальная заработная плата в России: особенности, проблемы и перспективы.

9. Профсоюзы, их роль на рынке труда.

Профсоюзы и их роль на рынке труда. Основные цели и основные стратегии профсоюзов. Последствия монопольной власти профсоюзов на рынке труда. Двусторонняя монополия на рынке труда, ее особенности и последствия. Основные модели переговоров нанимателя с профсоюзом. Социальное партнерство. Влияние профсоюзов на экономическую эффективность. Профсоюзы в России.

10. Мобильность, ее виды, роль и последствия на рынке труда.

Трудовая мобильность и ее виды. Межфирменная мобильность (текучесть кадров), ее факторы, роль, особенности в России. Территориальная мобильность. Международная миграция, ее влияние на национальные рынки труда. Виды и последствия миграции в советской и российской экономике. Россия в системе отношений международной миграции рабочей силы.

11. Дискриминация на рынке труда

Дискриминация на рынке труда: определение, виды, способы измерения. Теории рыночной дискриминации. Гендерная дискриминация в современном мире. Экономические последствия дискриминации и антидискриминационная политика. Дискриминация на современном российском рынке труда.

12. Организация оплаты труда в рыночной экономике. Особенности оплаты труда за рубежом.

Зарботная плата: сущность и функции. Организация оплаты труда в фирме. Нормирование труда и тарифная система. Бестарифная организация оплаты труда. Основные типы, формы и системы заработной платы. Преимущества и недостатки сдельной и повременной форм оплаты труда. Смешанные (комбинированные) системы оплаты труда. Особенности, проблемы и тенденции оплаты труда за рубежом.

13. Влияние зарплаты на производительность труда работников и их трудовую мотивацию.

Продуктивность (производительность) труда и методы ее измерения. Факторы роста производительности труда. Влияние зарплаты на производительность труда работников. Взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации. Теория эффективной зарплаты.

14. Особенности и проблемы оплаты труда в современной России.

Особенности организации оплаты труда в СССР. Развитие систем оплаты труда в России в 90-е годы. Проблемы и тенденции развития оплаты труда в современной России. Возможности использования эффективной зарплаты в России. Особенности мотивации работников в России.

15. Доходы населения; способы измерения, проблемы снижения дифференциации доходов.

Уровень и качество жизни населения. Доходы населения и их виды. Дифференциация денежных доходов населения, ее измерение. Причины дифференциации денежных доходов. Государственное регулирование доходов населения. Доходы и социальная защита. Государственная политика уменьшения неравенства в доходах. Доходы населения в России. Проблема бедности в России.

16. Безработица на рынке труда.

Безработица: определение и показатели. Виды безработицы и ее причины. Зависимость между безработицей и вакансиями в экономике. Кривая Бевериджа. Теория поиска работы. Макроэкономические аспекты безработицы. Кривая Филлипса. Государственные меры по сокращению безработицы. Особенности современной российской безработицы. Проблемы неполной и избыточной занятости. Факторы, сдерживающие массовое высвобождение работников в российской экономике. Проблемы вторичной и молодежной занятости. Особенности занятости различных возрастных групп российского населения. Роль инфраструктуры рынка труда в снижении безработицы.

17. Социология труда как отрасль социологического знания: сущность, функции, основные категории. Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики. Истоки формирования социологии труда. Социальные функции труда. Виды и уровни социологического знания о труде. Основные категории социологии труда.

18. Социология трудовой организации. Трудовая организация как социальная система. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива. Морально-психологический климат трудовой организации. Стабилизация трудового коллектива. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности. Потребности, интересы и ценности личности в трудовой организации.

19. Социология профессий. Понятие профессий и ее элементы. Процесс профессионализации труда. Профессиональные группы. Ограничения на профессию и дискриминация на рынке труда.

20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Личность в трудовой организации: потребности, интересы и ценности. Взаимосвязь мотивов и стимулов труда.

21. Социологические исследования трудовой деятельности. Структура социологических исследований. Применение социологических исследований при анализе трудовой деятельности.

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Образовательные технологии. Курс предполагает как аудиторную (лекции и практические занятия), так и самостоятельную работу обучающихся. На лекциях излагаются основные теоретические положения и концепции курса, дающие бакалаврам информацию, соответствующую программе. При проведении лекционных занятий используются: вводная лекция, проблемная лекция, мультимедийная лекция.

Задача практических занятий – развитие у обучающихся навыков по применению теоретических положений к решению практических проблем. При проведении практических занятий используются следующие варианты: освоение тестовых методик; разбор конкретных ситуаций (в устной или письменной форме); дискуссия; групповое обсуждение; обсуждение результатов тестирования. Один из видов работы на семинаре – подготовка реферата и его обсуждение в группе. В задачу докладчика входит сбор поиск теоретических статей и (или) сбор и анализ фактического материала по какой-либо проблеме курса.

При проведении самостоятельной работы используются: решение задач, написание реферата, выполнение программированных заданий.

Информационные технологии. В процессе проведения практических занятий применяются мультимедийные технологии. Для проведения ряда занятий необходим компьютерный класс с доступом к сети Интернет и перечисленным выше источником. Для организации лекций и презентации итоговых проектов необходим ПК с колонками, оснащенный ПО пакета MSOffice, а также проектор или мультимедийная доска.

Текстовый редактор Microsoft Office Word используется обучающимися для создания текстовых файлов: набор и форматирование символов, форматирования абзацев, создание и обработка таблиц, оформление страниц, оформление документа, проверка правописания и т. д.

Мультимедийная презентация Microsoft Office PowerPoint классический вариант мультимедийной презентации, основанной на демонстрации слайд-шоу. Презентации PowerPoint необходимы для оптимизации учебного процесса, так как позволяют более наглядного предоставить как текстовую, так и графическую информацию. В состав данного вида презентаций включаются графические объекты типа диаграмм, организационных структур, фотографий и схем.

Для выполнения практических работ может быть использован приложение MS Excel.

Дисциплина «Экономика и социология труда» обеспечена электронным курсом лекций, заданиями для аудиторной и домашней работы, заданиями для самостоятельной работы в виде деловых ситуаций и кейс технологий.

Обучающимся рекомендуется иметь с собой на занятиях собственный ноутбук или планшет с организованной возможностью доступа в Интернет

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 28 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП: Экономическая культура, в том числе финансовая грамотность
- компетенций -

УК -10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности

ОПК-1 - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

В ходе выполнения самостоятельной работы по экономике и социологии труда бакалавр выполняет по каждой теме следующий ряд работ:

- повторение конспекта лекций;
- изучение темы по опорной литературе (основная, дополнительная, электронные ресурсы);
- выполнение заданий для самостоятельной работы;
- ответ на вопросы для повторения (в устной или письменной форме);

Выполнение обучающимся письменного задания предполагает самостоятельную практическую работу по изучению разделов курса «Экономика и социология труда».

Цели заданий:

1. Получение профессиональных знаний. Обучающийся поощряется к внимательному изучению вопросов курса, что способствует эффективному пониманию содержания курса "Экономика и социология труда".

2. Приобретение профессиональных умений. Выполнение заданий развивает способность студента применять теорию и методику курса для анализа конкретных ситуаций, возникающих в сфере трудовых отношений в организации.

3. Адаптация теоретических материалов к условиям конкретной организации (желательно, той, в которой работает студент).

Выполнение письменной работы имеет целью привить некоторые навыки в практической реализации тех теоретических положений, которые студент приобрел при

изучении материалов рабочей программы дисциплины и получить некоторый опыт в организации своей работы при выполнении дипломной работы.

При подготовке к аттестации знаний по экономике и социологии труда бакалавр должен выполнить тест для самоконтроля.

Самостоятельная работа бакалавра включает выполнение комплексного письменного задания по экономике и социологии труда.

Письменное задание включает 3 части.

1. **Реферат** по разделам 1-4 «Экономика труда» (темы 1-16). Ниже приводятся примерные темы рефератов. Выбор темы свободный. При ее выборе рекомендуется руководствоваться близостью к практической деятельности обучающегося и возможностью сбора достоверных материалов.

2. **Ответы на вопросы и комментарии к утверждениям** по разделам 1-4. Эта часть задания не является обязательной, но студенту, желающему получить высокую оценку, рекомендуется ее выполнить. Максимальное количество ответов на вопросы и комментариев – пять. Для того чтобы получить оценку «удовлетворительно», достаточно написать удовлетворительный реферат. Студенты, претендующие на оценку «хорошо» или «отлично», должны написать хороший реферат и выполнить также вторую часть задания.

3. **Письменное задание** по разделу 5 («Социология труда»).

Темы рефератов по разделам 1-4 («Экономика труда»).

1. Особенности предложения труда в России.
2. Особенности спроса на труд в России.
3. Использование модели «*труд – досуг*» для анализа российского рынка труда.
4. Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.
5. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.
6. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы.
7. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
8. Анализ эластичности спроса на труд на рынке образовательных услуг в России.
9. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
10. Экономическая рента на российском рынке труда.
11. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
12. Монополия на российском рынке труда.
13. Профсоюзы: сравнение их роли в развитых странах и в России
14. Профсоюзы, их роль на российском рынке труда.
15. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
16. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
17. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
18. Анализ факторов, влияющих на конкурентоспособность российских работников
19. Влияние квазипостоянных издержек на труд на отношения найма в России.
20. Компенсационные различия в оплате труда в России: история и современность.
21. Особенности компенсационных различий в оплате труда в Российской экономике.
22. Взаимосвязь статуса работника и его зарплаты в России.
23. Международный опыт трудовых отношений и его значение для России.
24. Особенности рынка труда в развитых странах.
25. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
26. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
27. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
28. Особенности сегментации российского рынка труда.
29. Внутренние рынки труда в России.

30. Влияние государства на рынок труда в России.
31. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
32. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
33. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
34. Проблемы возрастной дискриминации на российском рынке труда.
35. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
36. Проблемы этнической дискриминации на российском рынке труда.
37. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
38. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
39. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности.
40. Особенности российской безработицы в условиях кризиса.
41. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
42. Неполная и избыточная занятость на российском рынке труда.
43. Вторичная занятость на российском рынке труда.
44. Проблемы молодежной занятости на российском рынке труда.
45. Проблемы занятости пожилых работников на российском рынке труда.
46. Проблемы занятости инвалидов на российском рынке труда.
47. Особенности развития инфраструктуры российского рынка труда.
48. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
49. Негосударственные структуры занятости за рубежом и в России.
50. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
51. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
52. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
53. Нормирование труда и его особенности в России.
54. Тарифная система и ее роль в современной России.
55. Бестарифные системы оплаты труда в России.
56. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
57. Проблемы справедливой заработной платы в российских условиях.
58. Сдельная и повременная оплата: сравнительный анализ достоинств и недостатков.
59. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
60. Как бороться с оппортунистическим поведением работника?
61. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
62. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
63. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.
64. Взаимосвязь производительности труда и последовательности его оплаты: российский и зарубежный опыт.
65. Уровень жизни в России: исторический аспект.
66. Уровень жизни в России: региональный аспект.
67. Москва и «регионы»: две страны (проблемы уровня и качества жизни).
68. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
69. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
70. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
71. Особенности и проблемы оплаты труда госслужащих в современной России.
72. Особенности и проблемы оплаты труда российских чиновников.
73. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
74. Проблемы бедности в мире и России.
75. Взаимосвязь бедности и преступности в России.
76. Средний класс в России: миф или реальность?
77. Особенности и проблемы трудовых отношений в России в условиях кризиса.
78. Международный опыт регулирования трудовых отношений; его роль для России.
79. Международная организация труда: достижения и проблемы.

Вопросы для самоконтроля

Вопросы для самоконтроля по теме 1 «Рынок труда, его особенности».

1. В чем заключаются основные принципы изучения современной экономики труда?
2. В чем заключаются позитивный и нормативный подходы при изучении экономики труда?
3. Дайте краткое и развернутое определение понятия «труд».
4. Можно ли назвать трудом незаконную деятельность?
5. В чем отличие труда от хобби?
6. Что такое трудовые ресурсы?
7. В чем принципиальное отличие американского и советского подходов к делению населения страны на группы, по-разному участвующие в трудовой деятельности?
8. Как определяется экономически активное население?
9. Кого, по методике МОТ, следует относить к безработным?
10. Кто входит в состав экономически неактивного населения?
11. Может ли инвалид быть признан безработным?
12. В чем заключаются особенности рынка труда?
13. Что продается и покупается на рынке труда?
14. Что включает трудовое вознаграждение работника?
15. В чем отличие номинальной заработной платы от реальной?
16. Какие виды рынков труда вам известны?
17. Что такое внутренний рынок труда и в чем состоят его основные особенности?
18. Что представляет собой сегментация рынка труда?

Письменное задание (ПЗ) по разделу 5 («Социология труда») и методические рекомендации к его выполнению.

Письменное задание по разделу 5 «Социология труда» является формой текущего контроля и носит не только контролирующий, но и обучающий характер. Оно вводит учащихся в дополнительный круг проблем данной дисциплины, конкретизирует вопросы относительно основных социальных процессов в сфере труда, динамики их протекания и механизмов регулирования, мотивации трудового поведения, социальных форм организации трудовой деятельности, требуя самостоятельности мышления и применения полученных компетенций.

Студент должен ответить на любые 5 вопросов из предложенных в списке при условии, что каждый из них должен относиться к разным темам (вопросы разбиты на 14 тем) и оформить в печатном виде. В ответах должно быть указано название темы и соответствующий номер вопроса. См. п. 2. *Вопросы*.

Общая оценка за ПЗ выставляется как средняя (по пяти вопросам) на основании наличия следующих качественных показателей:

1. полнота и корректность;
2. качество используемых источников, на которые делаются ссылки;
3. логически верное структурирование, последовательность и взаимосвязь изложения;
4. адекватное использование социологических терминов, идей, теорий, связанных с вопросом;
5. понимание специфики социологического подхода;
6. умение конкретизировать общие положения;
7. отражение современных актуальных общественных проблем, требующих социологического анализа, связанных с вопросом.
8. самостоятельность мышления

Критерии: оценки:

«отлично» – при наличии всех показателей;

- «хорошо» – при отсутствии 1- 2-х показателей;
«удовлетворительно» – при отсутствии 3-4-х показателей;
«неудовлетворительно» – при отсутствии более 4-х показателей.

В ответах должны быть указаны соответствующий номер вопроса и название темы. Всего должно быть выбрано не менее 5 вопросов.

Вопросы письменного задания по теме 1.

Тема 1. Предмет социологии труда

1. Общеизвестно, что труд является источником материальных и духовных благ, мерой богатства и мерой потребления. Какие еще функции выполняет труд? Какие скрытые до поры преимущества труда обнаруживает человек, оказавшийся безработным?

2. Труд – явление общественное. С этим едва ли кто будет спорить. Но как проявляется общественная природа труда в случаях, когда человек трудится индивидуально (надомник, «свободный художник», писатель)? В какие общественные отношения вступал Робинзон Крузо, усиленно трудившийся на необитаемом острове?

3. Апостолу Павлу предписывают слова: «Кто не работает, тот не должен есть». В каком смысле надо понимать их? Имеют ли значения причины, вследствие которых человек не работает? Должно ли общество содержать человека, отказывающегося трудиться?

4. На вопрос анкеты (союзный опрос избирателей) «В чем причина наших трудностей?» на первое место (почти половина опрошенных) вышел ответ: «Наш народ не любит и давно разучился работать». Вы согласны с таким утверждением? Как бы вы прокомментировали данный факт?

5. Социальный статус человека в труде определяется его полом, возрастом, образованием, содержанием выполняемых трудовых функций. Чем еще? От чего в наибольшей степени зависит положение человека, включенного в трудовую деятельность? Ответ аргументируйте.

6. Социолога в первую очередь интересуют отношения и связи между группами, занимающими разное положение в системе общественного труда. По каким основаниям могут быть выделены эти группы? Какие группы (и отношения между ними) требуют наиболее пристального внимания социолога по труду? Какие формы могут приобретать отношения между социально-трудовыми группами?

7. В период перехода от планово-распределительной к рыночной экономике неизбежно возрастание социальных напряжений между отдельными общественными группами. Между какими группами в сфере производства отношения приобретают наибольшую конфликтность? Что лежит в основе межгрупповой напряженности? Отношения между какими группами, напротив, приобретают форму сотрудничества?

8. Два специалиста – экономист и социолог – берутся за решение одной проблемы, например, повышения производительности труда рабочих. Что будет интересовать в первую очередь экономиста, а что социолога? В чем состоит специфика двух подходов – экономического и социологического – при исследовании проблем труда?

9. Труд как сложное социальное явление изучают многие науки: физиология, психология, экономика, право и др. Со всеми этими науками социология в той или иной мере взаимодействует (пересекается). Покажите на примере эргономики и социологии (или психологии и социологии) характер этого взаимодействия. Что, на ваш взгляд, составляет исключительную компетенцию социологии труда, т.е. что изучает только эта наука и никакая другая?

10. По данным опроса, проведенного ВЦИОМ, почти две трети опрошенных (58%) считают, что они могли бы работать лучше, чем сейчас. Что, на ваш взгляд, мешает нашим работникам трудиться в полную силу? Какие причины в порядке значимости вы бы назвали?

11. Сложилось представление, что в частном секторе люди работают интенсивнее, чем в государственном. Однако в действительности это представление не всегда подтверждается. В чем вы видите причины этого? Всегда ли изменение форм собственности автоматически ведет к изменению отношения к труду?

12. Японцы известны своим трудолюбием, за что их даже прозвали «работоголиками». На работе они проводят больше времени, чем американцы и европейцы. Правительство Японии разработало программу сокращения рабочего времени на производстве (с 2110 до 1800 часов в год), однако ее осуществление встретило сопротивление самих трудящихся. Почему правительство (не профсоюзы, другие представители трудящихся) озабочено именно сокращением рабочего времени, а не его увеличением, что выглядело бы логичнее? Почему, на ваш взгляд, японский трудящийся не любит отдыхать и даже наполовину не использует положенный ему отпуск (всего 15 дней в году)?

Тест для самоконтроля

- 1. Под экономически активным населением понимают:**
 - а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
 - б) численность трудоспособного населения, имеющего доходное занятие;
 - в) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
 - г) численность занятых и численность безработных;
 - д) численность наемных работников и работодателей.
- 2. К преимуществам внутренних рынков труда для работников относится:**
 - а) экономия средств на найме и обучении новичков;
 - б) низкая текучесть кадров;
 - в) привязанность работников к своему предприятию;
 - г) возможность добиваться более высокой производительности труда;
 - д) гарантии стабильной занятости
- 3. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:**
 - а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
 - б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
 - в) эффект замещения равен эффекту дохода
 - г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
 - д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.
- 4. Какое из данных утверждений верно?**
 - а) для фирмы предложение труда всегда абсолютно эластично;
 - б) для отрасли предложение труда всегда абсолютно неэластично;
 - в) с ростом зарплаты работника эффект замещения побуждает его работать больше;
 - г) с ростом зарплаты работника эффект дохода побуждает его работать больше;
 - д) невозможно одновременно помогать беднякам и поддерживать их стимулы к труду.
- 5. Из теории домашнего производства известно, что:**
 - а) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, занятых в домашнем хозяйстве;
 - б) эффект отчаявшегося работника приводит к росту числа людей, ищущих работу;
 - в) эффект дополнительного и отчаявшегося работника действуют в одном направлении;
 - г) эффект дополнительного работника приводит к росту числа людей, увольняющихся с работы;
 - д) дополнительные и отчаявшиеся работники представляют собой разные группы людей.
- 6. Для товаропроизводителя-монополиста спрос на труд:**
 - а) больше, чем для конкурентной фирмы;
 - б) меньше, чем для конкурентной фирмы;
 - в) может быть как меньше, так и больше, чем для конкурентной фирмы;
 - г) такой же, как для конкурентной фирмы;
 - д) равен нулю.
- 7. Издержки, связанные с инвестициями в человеческий капитал, не включают:**
 - а) плату за обучение, расходы на учебники;

- б) транспортные расходы на дорогу до института и обратно;
- в) альтернативные издержки (деньги, не заработанные за время обучения);
- г) расходы на восстановление умственных и душевных сил, потраченных на обучение;
- д) взятки нечестным преподавателям.

8. Фирма скорее оплатит обучение своего сотрудника:

- а) при общем обучении;
- б) при получении высшего образования;
- в) при изучении иностранного языка;
- г) при специализированном обучении;
- д) при обучении работе с персональным компьютером.

9. С каким утверждением можно согласиться?

- а) инвестиции в образование – всегда самые выгодные и перспективные;
- б) поддельный диплом о высшем образовании совершенно бесполезен: знаний-то у человека все равно нет;
- в) если возраст выхода на пенсию в России увеличить на 5 лет, количество абитуриентов в вузы снизится;
- г) более образованные люди всегда получают более высокую зарплату;
- д) затраты фирмы, связанные с подбором новых работников, можно рассматривать как ее инвестиции в человеческий капитал.

10. Специфический человеческий капитал – это:

- а) капитал, которым человек не может воспользоваться;
- б) капитал, который унаследован человеком в специфических экономических условиях;
- в) знания, умения и навыки, которые могут быть реализованы только в конкретной фирме;
- г) уникальные природные способности человека;
- д) деньги, получение незаконным путем.

11. Чтобы побудить мобильных работников выполнять скверную или очень опасную работу, можно использовать:

- а) принуждение, насилие;
- б) денежную компенсацию;
- в) обман;
- г) моральное, психологическое воздействие;
- д) все перечисленное.

12. Выравнивающие (компенсационные) различия в заработной плате возникают:

- а) только из-за разнородности рабочих мест;
- б) только из-за различных предпочтений работников;
- в) из-за разнородности рабочих мест и различных предпочтений работников;
- г) из-за разнородности рабочих мест и различий в человеческом капитале работников;
- д) из-за несовпадения интересов работников и работодателей.

13. С каким из следующих утверждений нельзя согласиться?

- а) при желании можно рассчитать, в какую сумму денег обходится фирме грубость ее руководителя, с которым немногие люди согласны работать;
- б) работники фактически сами оплачивают пособия, получаемые в фирме;
- в) работа шахтера обязательно требует выравнивающих различий в оплате труда;
- г) работа секретарши может требовать выравнивающих различий в оплате труда;
- д) в СССР не было выравнивающих различий в оплате труда.

14. В рамках трудового законодательства не могут устанавливаться:

- а) возраст выхода на пенсию;
- б) минимальный уровень заработной платы;
- в) средний уровень заработной платы;
- г) коэффициент повышенной оплаты сверхурочных работ;
- д) нормы безопасности труда.

15. Какое из явлений (при прочих равных условиях) увеличивает склонность людей к миграции:

- а) увеличение количества лет, которое работник собирается провести на новом месте;
- б) увеличение нормы дисконтирования;
- в) снижение различий в заработной плате между регионами въезда и выезда;
- г) сложность в получении информации о принимающей стране;
- д) увеличение альтернативных издержек миграции.

16. Дискриминация на рынке труда может возникать на основе:

- а) различной склонности к дискриминации работодателя;
- б) различной склонности к дискриминации сотрудников фирмы;
- в) различной эластичности предложения труда разных групп работников;
- г) неодинаковой доступности профессий для разных групп работников;
- д) всего перечисленного.

17. Работодатель, чей коэффициент дискриминации равен нулю:

- а) отказывается нанимать работников дискриминируемой группы независимо от их заработной платы;
- б) не склонен к дискриминации;
- в) вероятно, будет вытеснен с рынка из-за высоких издержек на труд;
- г) понесет потери из-за нерационального поведения на рынке труда;
- д) действует так, будто заработная плата работников дискриминируемой группы слишком высокая.

18. Сдельно-регрессивная система оплаты труда – это система, при которой:

- а) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам;
- б) труд рабочего оплачивается по стабильным прямым сдельным расценкам в пределах выполнения нормы, а за объем работы, превышающий норму – по повышенным сдельным расценкам;
- в) при перевыполнении нормы происходит снижение сдельной расценки;
- г) данная форма зарплаты не соответствует техническому прогрессу;
- д) размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков.

19. Тарифная ставка – это:

- а) установленная законом минимальная зарплата;
- б) зарплата, соответствующая прожиточному минимуму в стране;
- в) зарплата, соответствующая прожиточному минимуму в регионе;
- г) ставка оплаты за единицу самого простого, относительно лёгкого труда;
- д) шкала разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов.

20. При сдельной оплате труда:

- а) необходим надзиратель, который контролирует процесс труда;
- б) работник всегда в выигрыше, поскольку может больше заработать;
- в) требуется контроль качества продукции;
- г) меньше текучесть кадров;
- д) трудовой коллектив более сплоченный.

21. Неудовлетворительная коммуникация, прежде всего является:

- а) причиной конфликта
- б) следствием конфликта
- в) определением конфликта
- г) 1 и 2 верно
- д) 1 и 3 верно

22. Наличие определенной нормативно-закрепленной структуры, назначенного или избранного руководства, нормативно-закрепленных прав и обязанностей ее членов характерно для:

- а) формальной группы

- б) первичной группы
 - в) малой группы
 - г) референтной группы
 - д) социальной группы
- 23. Внутренними побудительными силами к труду являются:**
- а) потребности
 - б) ценностные ориентации
 - в) идеалы
 - г) мотивы
 - д) характер работника
- 24. Приобретение профессиональных навыков, знаний, умений – это:**
- а) профессиональная ориентация
 - б) профессиональный отбор
 - в) переквалификация
 - г) профессиональная адаптация
 - д) профессиональная подготовка
- 25. Какие отношения являются предметом изучения социологии труда?**
- а) экономические отношения в сфере труда
 - б) социальные отношения в сфере труда
 - в) межгрупповые отношения
 - г) межличностные отношения
 - д) отношения в системе человек-техника
- 26. В чем сущность понятия «человеческий капитал»?**
- а) прирост доходов
 - б) совокупность качеств человека (здоровье, образование, профессионализм), влияющих на результаты его деятельности и доходы
 - в) затраты на обучение
 - г) использование полученной квалификации
 - д) производительность труда
- 27. Какую функцию выполняют отбор, обучение и аттестация кадров?**
- а) выравнивание динамики персонала
 - б) интенсификация труда
 - в) повышение качества персонала
 - г) улучшение условий труда
 - д) совершенствование хозяйственных систем
- 28. Что следует понимать под организацией?**
- а) статусная структура
 - б) функциональное подразделение
 - в) неформальное объединение
 - г) устойчивая группа
 - д) систему социальных отношений, ориентированную на достижение общих целей
- 29. Целевая функция трудового коллектива – это:**
- а) производство продукции или услуг в соответствии с потребностями покупателей, клиентов и др.
 - б) создание комфортных условий для работников
 - в) установление эффективной коммуникации
 - г) интеграция разрозненных элементов организации
 - д) все вышеперечисленное
- 30. Управление социальными процессами включает:**
- а) планирование
 - б) регулирование
 - в) контроль

г) все вышеперечисленное

д) все неверно

Ответы на вопросы теста

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
г	д	а	в	д	б	г	г	д	в	б	в	в	д	а	д	б	в	г	в

21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.
а	б	г	д	б	б	в	д	д	г

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс **Экономика и социология труда** (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5348>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<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	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без

			полном объеме.	объеме, но некоторые с недочетами.	недочетами.	все задания в полном объеме.	недочетов
<u>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

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

ФОС по дисциплине включает в себя перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), характеризующих этапы формирования компетенций, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Наименование темы	Содержание темы	Формируемые компетенции	База формирования компетенций	Формы проведения занятий	Виды текущего контроля
				очная	очная
Раздел 1. Основы функционирования рынка труда					
1. Рынок труда, его особенности, виды и границы.	1.1 Структура населения; понятие занятости и безработицы	УК-10 ОПК-1	знать: микро- и макроэкономические аспекты экономики труда; основные концепции, используемые экономикой труда уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в сфере трудовых отношений, оценивать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительность труда); владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, методикой проведения разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению структуры занятости и умением применять их на практике	Вводная лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, задание на СРС	Контрольные вопросы, тест, решение задач, подготовка кейса
	1.2 Рынок труда, его особенности, виды и границы.	УК-10 ОПК-1	знать: виды и границы рынков труда; основные модели сегментации на рынке труда; особенности внутренних и профессиональных рынков труда, виды затрат на персонал, основы формирования бюджета затрат на персонал в зависимости от ориентации организации на различные виды рынка труда; уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие на рынке труда, владеть: навыками контроля за процессами, происходящими на различных видах рынка труда ЗНАТЬ: виды затрат на персонал, основы формирования бюджета затрат на персонал УМЕТЬ: формировать бюджет затрат на персонал		

			ВЛАДЕТЬ: навыками контроля за использованием рабочего времени и исполнением бюджета затрат на персонал		
2. Индивидуальное предложение труда. Модель «доход–досуг».	Индивидуальное предложение труда. Модель «доход–досуг».	УК-10 ОПК-1	знать: модель «труд-досуг»; особенности предложения труда в России. уметь: анализировать проблемы взаимоотношений нанимателя и работника в рамках модели; анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение ситуаций, СРС	Экспресс-опрос Контрольные вопросы, тестирование, решение задач
3. Теория домашнего производства. Семейные решения о предложении труда.	3.1 Модель производства в домашнем хозяйстве	УК-10 ОПК-1	знать: модель производства в домашнем хозяйстве; распределение времени в домашнем хозяйстве (модель Беккера); уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей достижения;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Экспресс-опрос Контрольные вопросы, тестирование, доклад
	3.2. Социальные аспекты теории домашнего производства.	УК-10 ОПК-1	знать: эффект замещения и эффект дохода; уровень участия в рабочей силе; эффект дополнительного и отчаявшегося работника; особенности домашнего производства в СССР и в современной России. уметь: анализировать социальные аспекты отношений в домашнем хозяйстве; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; навыками публичной и научной речи.		
4. Спрос на труд. Эластичность спроса на труд.	4.1. Спрос на труд.	УК-10 ОПК-1	знать: спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара; детерминанты спроса на труд; рыночный спрос на труд. уметь: на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические модели, анализировать полученные результаты;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач
	4.2. Эластичность	УК-10	знать: эластичность спроса на труд по зарплате и ее факторы;		

	спроса на труд.	ОПК-1	законы Маршалла–Хикса; особенности спроса на труд в России; уметь: рассчитать эластичность спроса на труд по зарплате; владеть: способностью к обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;		
5. Функционирование рынка труда. Особенности конкуренции на рынке труда. Особенности рынка труда в развитых странах и в России.	5.1. Функционирование рынка труда.	УК-10 ОПК-1	знать: Особенности конкуренции на рынке труда; спрос на труд фирмы-монополии; роль институтов в функционировании рынка труда. уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации.	Проблемная лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы
	5.2. Особенности рынка труда в развитых странах и в России	УК-10 ОПК-1	знать: основные модели национальных рынков труда; структуру занятости в развитых странах; современные тенденции развития трудовых отношений. уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в сфере трудовых отношений, и прогнозировать возможное их развитие в будущем; анализировать литературу; владеть: культурой мышления, навыками публичной и научной речи.		
Раздел 2. Рыночные и нерыночные факторы, влияющие на трудовые отношения					
6. Инвестиции в человеческий капитал. Проблемы инвестиций в образование в России.	6.1. Теория человеческого капитала.	УК-10 ОПК-1	знать: теорию человеческого капитала; модель Минцера; основные направления инвестиций в человеческий капитал; уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, связанные с инвестициями в человеческий капитал; анализировать соответствующую литературу; владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Экспресс-опрос Выступление по теме Контрольные вопросы, тестирование, решение задач
	6.2. Проблемы инвестиций в образование в России.	УК-10 ОПК-1	знать: критику теории человеческого капитала; теорию сигналов и фильтра на рынке труда; особенности и проблемы инвестиций в образование в России. уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие на рынке труда и в сфере образования; строить стандартные теоретические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты; владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу		

			информации; навыками публичной и научной речи.		
7. Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда.	7.1. Выравнивающие различия в оплате труда.	УК-10 ОПК-1	знать: причины различий в заработной плате; гедонистическую теорию оплаты труда; значение статуса работника; уметь: анализировать использование концепции выравнивающих различий в оплате труда при анализе мобильности рабочей силы и текучести кадров владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Экспресс-опрос Выступление по теме Контрольные вопросы, тестирование, решение задач
	7.2. Компенсационные различия в оплате труда в СССР и современной России.	УК-10 ОПК-1	знать: особенности компенсационных различий в оплате труда в СССР и современной России; проблемы в области охраны труда и опыт их решения за рубежом и в России уметь: анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие за рубежом и в России; анализировать соответствующую литературу; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения навыками публичной и научной речи.		
8. Влияние государства на рынок труда.	8.1. Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия	УК-10 ОПК-1	знать: виды и особенности административных и экономических мер воздействия на трудовые отношения; влияние трансфертов, субсидий и налогов на трудовую активность населения; уметь: анализировать роль государства на рынке труда; анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, анализировать соответствующую литературу;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач
	8.2. Минимальная заработная плата; теория и практика	УК-10 ОПК-1	знать: опыт использования, проблемы и перспективы минимальной заработной платы за рубежом и в России уметь: анализировать границы государственного регулирования трудовых отношений и прогнозировать возможное их развитие в будущем; анализировать литературу; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства		
9. Профсоюзы	9.1. Цели и последствия деятельности профсоюзов; модели их	УК-10 ОПК-1	знать: основные цели деятельности профсоюзов и модели их поведения; последствия монопольной власти профсоюзов на рынке труда; модели переговоров нанимателя с профсоюзом. уметь: анализировать социально-значимые проблемы в сфере социального партнерства; анализировать экономические последствия	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение проблемных ситуаций, дискуссия,	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад,

	поведения.		деятельности профсоюзов и прогнозировать возможное их развитие в будущем; выявлять тенденции развития социального партнерства; анализировать литературу;	CPC	тестирование, решение задач
	9.2. Профсоюзы в современной России	УК-10 ОПК-1	знать: влияние профсоюзов на экономическую эффективность; проблемы и перспективы профсоюзов в современной России; историю профсоюзного движения за рубежом, в СССР и в России; уметь: анализировать проблемы и последствия деятельности российских профсоюзов; использовать нормативные правовые документы в анализе их деятельности; анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики; анализировать литературу; владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации; навыками публичной и научной речи.		
10. Мобильность, ее виды, роль и последствия на рынке труда.	10.1. Трудовая мобильность и ее виды.	УК-10 ОПК-1	знать: сущность и виды трудовой мобильности; влияние потенциала мобильности на положение работника; особенности внутрифирменной и межфирменной мобильности; уметь: анализировать особенности внутрифирменной и межфирменной мобильности в России; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, CPC	Отчет по CPC Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач
	10.2. Международная миграция, ее роль и последствия	УК-10 ОПК-1	знать: роль и последствия межрегиональной и международной миграции, положение России в системе отношений международной миграции рабочей силы; события и процессы экономической истории; уметь: анализировать виды и последствия миграции в советской и российской экономике; анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях; владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации		
11. Дискриминация на рынке труда.	11.1. Трудовая дискриминация: определение, виды, способы измерения, последствия	УК-10 ОПК-1	знать: определение, виды, способы измерения трудовой дискриминации; теории и основные модели рыночной дискриминации; экономические и социальные последствия дискриминации; уметь: анализировать антидискриминационную политику. социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе;	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия,	Отчет по CPC Контрольные вопросы, доклад, тестирование,

			анализировать соответствующую литературу; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации; способностью к повышению своей квалификации и мастерства; навыками публичной и научной речи.	СРС	решение задач Контрольная работа
	11.21. Дискриминация на российском рынке труда	УК-10 ОПК-1	знать: особенности трудовой дискриминации в России; причины гендерной, этнической и возрастной дискриминации в России; социальные последствия дискриминации; уметь: анализировать антидискриминационную политику в России, социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в стране. владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу		
Раздел 3. Организация оплаты труда					
12. Организация оплаты труда в рыночной экономике.	12.1. Организация оплаты труда в фирме.	УК-10 ОПК-1	знать: сущность и функции заработной платы; организацию оплаты труда в фирме; элементы тарифной системы, виды и принципы нормирования; преимущества и недостатки бестарифной оплаты труда. уметь: собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета заработной платы; осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения поставленных задач; владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению своей квалификации и мастерства	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач
	12.2. Преимущества и недостатки сдельной и повременной оплаты труда	УК-10 ОПК-1	знать: преимущества и недостатки сдельной и повременной оплаты труда для работника и фирмы; смешанные (комбинированные) системы оплаты труда; особенности и тенденции в области организации оплаты труда в развитых странах; уметь: анализировать проблемы, связанные с организацией оплаты труда; собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для выбора системы оплаты труда и расчета заработной платы; владеть: методикой оценки оптимальной системы оплаты труда		
13. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты.	13.1. Влияние заработной платы на производительность труда	УК-10 ОПК-1	знать: сущность производительности (продуктивности) труда и методы ее измерения; факторы и условия роста производительности труда; влияние заработной платы на производительность труда работников (зарубежный опыт);	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия,	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование,

Влияние заработной платы на мотивацию работников.			<p>уметь: анализировать системы оплаты труда, нацеленные на повышение его производительности; находить пути решения проблемы оппортунистического поведения работника; собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических показателей фирмы;</p> <p>владеть: методикой расчета производительности труда; способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения</p>	СРС	решение задач
	13.2. Взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации	УК-10 ОПК-1	<p>знать: взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации; проблемы мотивация отдельных личностей в группе; теорию эффективной зарплаты; теорию справедливой заработной платы.</p> <p>уметь: анализировать влияние последовательности оплаты труда на его продуктивность; использовать на практике концепцию эффективной зарплаты; собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета заработной платы; анализировать соответствующую литературу;</p> <p>владеть: методами борьбы с оппортунистическим поведением работника; навыками публичной и научной речи.</p>		
14. Особенности и проблемы оплаты труда в современной России.		УК-10 ОПК-1	<p>знать: особенности организации оплаты труда в СССР; развитие систем оплаты труда в России в 90-е годы; эволюцию оплаты труда в России; аналитическую оценку работ как метод оплаты труда и его мотивации; особенности мотивации российских работников;</p> <p>уметь: анализировать проблемы и тенденции оплаты труда в России; анализировать возможности использования эффективной зарплаты в России; учитывать особенности приоритетов трудовых ценностей в России; осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения экономических задач; выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей;</p> <p>владеть: способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; навыками публичной и научной речи.</p>	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач
Раздел 4. Макроэкономические аспекты трудовых отношений					

15. Доходы населения; способы измерения, проблемы дифференциации доходов и бедности.		УК-10 ОПК-1	<p>знать: понятия уровня и качества жизни населения; виды доходов; причины и способы измерения дифференциации денежных доходов населения; взаимосвязь доходов и социальной защиты; государственную политику уменьшения неравенства в доходах;</p> <p>уметь: анализировать доходы населения в России, проблему бедности в России; методы государственного регулирования доходов; анализировать соответствующую литературу;</p> <p>владеть: методикой определения коэффициента Джини; способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; повышению своей квалификации; навыками публичной и научной речи.</p>	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, доклад, тестирование, решение задач
16. Безработица на рынке труда.	16.1. Безработица: виды, причины, последствия, пути сокращения	УК-10 ОПК-1	<p>знать: определение и показатели безработицы; виды безработицы и ее причины; зависимость между безработицей и вакансиями; теорию поиска работы; макроэкономические аспекты экономики труда, связанные с безработицей</p> <p>уметь: анализировать государственные меры по сокращению безработицы, социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем; используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет;</p> <p>владеть: культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации; навыками публичной и научной речи.</p>	Лекция-презентация, практическое занятие: обсуждение вопросов, проблемных ситуаций, дискуссия, СРС	Отчет по СРС Контрольные вопросы, тестирование
	16.2. Особенности и проблемы российской безработицы.	УК-10 ОПК-1	<p>знать: особенности современной российской безработицы; проблемы неполной и избыточной занятости; проблемы вторичной и молодежной занятости; особенности занятости среди слабоконкурентных групп российского населения;</p> <p>уметь: анализировать роль инфраструктуры рынка труда, государственные меры по снижению безработицы в России; выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей; собрать необходимые данные;</p> <p>владеть: культурой мышления, способностью к обобщению и анализу, информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;</p>		

Раздел 5. Социология труда

17. Социология труда как отрасль социологичес кого знания: сущность, функции, основные категории	17.1.Трудовая деятельность как объект и предмет социологической науки и практики	УК-10 ОПК-1	<p>Знать: предмет социологии труда; уровни и элементы социологического анализа трудовой деятельности; социальные функции труда и их содержание; ключевые понятия (общие и частные) социологии труда; основные этапы формирования социологии труда как научной дисциплины</p> <p>Уметь: отличать предмет и объект социологии труда от предмета и объекта других отраслей науки, изучающих трудовую деятельность; применять освоенный терминологический аппарат в описании, интерпретации и анализе процессов и явлений трудовой сферы; приводить примеры проявления в общественной жизни социальных функций труда; сравнивать различные подходы к трактовке основных категорий социологии труда</p> <p>Владеть: терминологическим аппаратом дисциплины; навыками социологического подхода к анализу проблем и вопросов трудовой сферы</p>	Вводная лекция-презентация, Практическое занятие: обсуждение вопросов, задание на самостоятельную работу, работа с литературой	Входной тест, контрольные вопросы по теме
	17.2. Социальные функции труда				
	17.3. Виды социологического знания о труде				
	17.4. Основные категории социологии труда				
18. Социология трудовой организации	18.1 Трудовая организация как социальная система.	ПК-29	<p>Знать: особенности трудового коллектива как социальной общности; критерии типологизации трудовых коллективов; этапы формирования трудового коллектива; факторы удовлетворенности работой, определяющие стабильность трудового коллектива; формы и виды трудовой мобильности; основные положения концепции качества трудовой жизни;</p> <p>Уметь: приводить примеры влияния факторов макро- и микросреды на формирование МПК конкретной трудовой организации</p> <p>анализировать трудовую организацию как социальную систему, выявляя ее элементы, структуру и характер взаимосвязей с социальной средой; проводить оценку показателей качества трудовой жизни</p>	Лекция-презентация, Практическое занятие, Задание на самостоятельную работу	Отчет по СР, доклад
	18.2. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов				
	18.3. Формирование и развитие трудового коллектива. Морально-				

	психологический климат в организации		Владеть: навыками применения структурно-функционального подхода к анализу социальной действительности; навыком оценки уровня стабильности трудового коллектива; навыками планирования и реализации управленческих действий, способствующих повышению уровня стабильности трудового коллектива; методиками оценки морально-психологического климата организации; навыками разработки мероприятий по повышению качества трудовой жизни		
	18.4. Стабилизация трудового коллектива. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности				
19. Социология профессий	19.1. Понятие профессий и ее элементы	ПК-29	Знать: признаки профессии; объективные и субъективные основания профессии; элементы структуры профессиограммы; характеристики профессиональных групп; факторы и виды ограничений на профессию; предпосылки возникновения дискриминации; Уметь: составлять профессиограммы; описывать характеристики различных профессиональных групп; Владеть: навыками социологического подхода к анализу профессиональной структуры организации;	Лекция-презентация, практическое занятие, обсуждение вопросов, СРС	Отчет по СР
	19.2. Процесс профессионализации труда				
	19.3. Профессиональные группы				
	19.4. Ограничения на профессию				
20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	20.1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-29	Знать: содержание понятий, описывающих процессы мотивации и стимулирования труда; методы стимулирования трудовой деятельности; основные положения теорий мотивации; основные классификации потребностей личности; Уметь: определять условия формирования мотивов труда; использовать способы воздействия на процесс мотивации персонала; определять взаимосвязь мотивов и стимулов в практике управления персоналом; Владеть: навыками определения мотивационного климата организации; навыками построения иерархии потребностей при индивидуальном или групповом тестировании (по заданной методике)	Проблемная лекция, практическое занятие, обсуждение вопросов, самостоятельная работа с литературой	Отчет по СР
	20.2. Личность в трудовой организации: потребности, интересы и ценности				
	20.3. Взаимосвязь				

	МОТИВОВ И стимулов труда				
21. Социологиче ские исследования трудовой деятельности	21.1.Применение социологических исследований при анализе трудовой деятельности 21.2.Структура социологических исследований	ПК-29	<p>Знать: основные методы социологических исследований, область и возможности их применения;</p> <p>Уметь: применять освоенный терминологический аппарат в описании, интерпретации и анализе поставленных проблем; оценивать информацию с точки зрения важности, актуальности, доступности;</p> <p>интерпретировать полученную в ходе исследования информацию и разрабатывать на ее основе стратегию управленческого поведения;</p> <p>Владеть: методами и технологией сбора, анализа и обработки социологических данных;</p>	Проблемная лекция, практическое занятие, обсуждение вопросов, самостоятельная работа с литературой	Контрольные вопросы, отчет по самостоятельной работе

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. Труд как основа жизнедеятельности общества.	УК-10, ОПК-1
2. Рынок труда, его особенности, виды и границы.	УК-10, ОПК-1
3. Индивидуальное предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом.	УК-10, ОПК-1
4. Использование модели «труд – досуг» для анализа рынка труда.	УК-10, ОПК-1
5. Распределение времени в домашнем хозяйстве.	УК-10, ОПК-1
6. Эффект замещения и эффект дохода в модели домашнего производства.	УК-10, ОПК-1
7. Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара.	УК-10, ОПК-1
8. Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла-Хикса.	УК-10, ОПК-1
9. Формирование рыночного предложения труда.	УК-10, ОПК-1
10. Монополия и монополия на рынке труда.	УК-10, ОПК-1
11. Внутренние рынки труда крупных корпораций.	УК-10, ОПК-1
12. Сегментация на рынке труда. Двойственность рынка труда.	УК-10, ОПК-1
13. Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.	УК-10, ОПК-1
14. Современные тенденции развития трудовых отношений в развитых странах.	УК-10, ОПК-1
15. Теория человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал.	УК-10, ОПК-1
16. Инвестиции в человеческий капитал: выгоды для работника, нанимателя и общества при общем и специализированном обучении.	УК-10, ОПК-1
17. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные сигналы на рынке труда.	УК-10, ОПК-1
18. Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда.	УК-10, ОПК-1
19. Использование концепции выравнивающих различий в оплате труда для анализа трудовых отношений.	УК-10, ОПК-1
20. Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия.	УК-10, ОПК-1
21. Минимальная заработная плата, теория и практика использования.	УК-10, ОПК-1
22. Границы государственного регулирования рынка труда.	УК-10, ОПК-1
23. Основные цели и стратегии профсоюзов.	УК-10, ОПК-1
24. Экономические последствия деятельности профсоюзов.	УК-10, ОПК-1
25. Профсоюзы в современной России.	УК-10, ОПК-1
26. Мобильность, ее виды и роль на рынке труда.	УК-10, ОПК-1
27. Миграция, ее причины и виды на рынке труда.	УК-10, ОПК-1
28. Международная трудовая миграция и ее последствия в России.	УК-10, ОПК-1
29. Дискриминация на рынке труда: определение, виды, способы измерения.	УК-10, ОПК-1
30. Дискриминация на основе предубеждения.	УК-10, ОПК-1
31. Статистическая дискриминация.	УК-10, ОПК-1
32. Дискриминация на основе монополической власти нанимателя	УК-10, ОПК-1
33. Дискриминация на основе профессиональной сегрегации.	УК-10, ОПК-1
34. Последствия дискриминации и антидискриминационная политика.	УК-10, ОПК-1
35. Заработная плата, ее сущность и функции.	УК-10, ОПК-1
36. Нормирование труда и тарифная система. Бестарифная оплата труда.	УК-10, ОПК-1

37. Формы и системы заработной платы.	УК-10, ОПК-1
39. Преимущества и недостатки сдельной оплаты труда.	УК-10, ОПК-1
40. Преимущества и повременной оплаты труда.	УК-10, ОПК-1
41. Оплата труда и его производительность. Самообеспечивающийся контракт на рынке труда.	УК-10, ОПК-1
42. Взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации.	УК-10, ОПК-1
43. Понятие <i>справедливой зарплаты</i> ; ее роль в трудовых отношениях.	УК-10, ОПК-1
44. Производительность труда и последовательность его оплаты.	УК-10, ОПК-1
45. Теория эффективной заработной платы.	УК-10, ОПК-1
46. Современные концепции мотивации труда. Экономическая демократия в фирме.	УК-10, ОПК-1
47. Основные тенденции и проблемы заработной платы в России.	УК-10, ОПК-1
48. Особенности российской безработицы.	УК-10, ОПК-1
49. Государственные меры по снижению безработицы.	УК-10, ОПК-1
50. Объект и предмет социологии труда.	УК-10, ОПК-1
51. Социология труда в системе наук о труде.	УК-10, ОПК-1
52. Виды социологического знания о труде.	УК-10, ОПК-1
53. Истоки формирования социологии труда.	УК-10, ОПК-1
54. Система наук о труде.	УК-10, ОПК-1
55. Система общих и частных понятий социологии труда.	УК-10, ОПК-1
56. Социология труда советского периода.	УК-10, ОПК-1
57. Трудовая организация как социальная система.	УК-10, ОПК-1
58. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.	УК-10, ОПК-1
59. Формирование и этапы развития трудового коллектива.	УК-10, ОПК-1
60. Факторы влияния на морально-психологический климат трудовой организации.	УК-10, ОПК-1
61. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности.	УК-10, ОПК-1
62. Понятие профессий и ее элементы.	УК-10, ОПК-1
63. Особенности профессиональных групп. Профессиональная субкультура.	УК-10, ОПК-1
64. Характеристика глобальных изменений в сфере труда и занятости.	УК-10, ОПК-1
65. Рынок труда и система занятости в контексте социологического анализа.	УК-10, ОПК-1
66. Прикладные аспекты исследования трудовой деятельности.	УК-10, ОПК-1
67. Тематика социологических исследований трудовой деятельности	УК-10, ОПК-1

Цель текущего контроля – оценка знаний, умений и навыков обучающегося в рамках курса «Экономика и социология труда» в период повторения, закрепления материала и подготовки к итоговому контролю по дисциплине.

Задачи текущего контроля:

- определение объема и глубины знаний, усвоенных бакалавром в рамках курса;
- определение степени успешности самостоятельной углубленной работы в рамках определенной темы курса;
- степень владения студентом навыками управления инновационной деятельностью;
- оценка навыков работы обучающегося с материалом, используемым в рамках дисциплины;
- выявление у обучающегося информационных пробелов по различным разделам курса для дальнейшей дополнительной самостоятельной проработки в рамках подготовки к итоговому контролю.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,

- письменные ответы на вопросы.

Для осуществления текущего контроля по каждой теме обучающиеся выполняют тесты и решают задачи. Ниже приводятся задачи и тест по темам 1 и 2.

Примеры типовых тестов для формирования компетенции УК – 10

Тема.1. Рынок труда, его особенности.

Тест

- 1) Под экономически активным населением понимают:**
 - а) численность занятых и численность зарегистрированных безработных;
 - б) численность трудоспособного населения, имеющего доходное занятие;
 - в) численность занятых и численность безработных;
 - г) численность трудовых ресурсов и численность незанятых;
 - д) численность наемных работников и работодателей.
- 2. Для вторичного рынка труда характерно:**
 - а) исполнительский, рутинный характер труда;
 - б) использование прогрессивных технологий;
 - в) членство в профсоюзах, клубах и т.п.;
 - г) соблюдение справедливости, трудовых правил;
 - д) удобные дни и часы работы.
- 3. Какое утверждение по поводу труда является неверным?**
 - а) труд осуществляется на основе определенных мотивов и стимулов;
 - б) труд может заключаться в управлении людьми и процессами;
 - в) труд может быть средством самовыражения и самоутверждения личности;
 - г) труд носит добровольный характер и не может быть принудительным;
 - д) труд предполагает внешний или внутренний контроль.
- 4. К преимуществам внутренних рынков труда для работников относится:**
 - а) экономия средств на найме и обучении новичков;
 - б) низкая текучесть кадров;
 - в) привязанность работников к своему предприятию;
 - г) возможность добиваться более высокой производительности труда;
 - д) гарантии стабильной занятости
- 5. К недостаткам внутренних рынков труда для работодателей нельзя отнести:**
 - а) возможное снижение активности работников;
 - б) ограничение и постепенное снижение мобильности работника;
 - в) потери времени ценных работников в процессе наставничества;
 - г) слишком тесные взаимоотношения среди коллег;
 - д) возможный конфликт интересов обучающихся и обучаемых.
- 6. Для первичного рынка труда характерно:**
 - а) льготы и пособия (жилье, услуги, страхование и т.п.)
 - б) слабые шансы на продвижение;
 - в) жесткий график; часто неполный рабочий день;
 - г) своеволие начальства;
 - д) простая и кратковременная подготовка, чаще всего на самом рабочем месте.
- 7. Кто не относится к категории занятых в России?**
 - а) военнослужащие;
 - б) студенты дневных отделений
 - в) самозанятые;
 - г) занятые в домашнем хозяйстве;
 - д) предприниматели.

Примеры типовых тестов для формирования компетенции ОПК – 1

Тема 2. Индивидуальное предложение труда. Модель «доход–досуг».

Тест

- 1. Чистый эффект дохода в предложении труда состоит:**
 - а) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;
 - б) в увеличении предложения труда при уменьшении нетрудового дохода;
 - в) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
 - г) в увеличении предложения труда при увеличении нетрудового дохода;
 - д) все перечисленное неверно.
- 2. Предположим, что работник находится на участке обратного изгиба своей кривой предложения труда. Тогда при увеличении заработной платы:**
 - а) эффект дохода сильнее эффекта замещения;
 - б) эффект замещения сильнее эффекта дохода;
 - в) эффект замещения равен эффекту дохода
 - г) и эффект дохода, и эффект замещения увеличивают часы работы;
 - д) и эффект дохода, и эффект замещения уменьшают часы работы.
- 3. Выпуклая форма стандартных кривых безразличия отражает:**
 - а) возрастающую предельную норму замещения дохода досугом;
 - б) уменьшающуюся предельную норму замещения дохода досугом;
 - в) постоянную предельную норму замещения дохода досугом;
 - г) постоянные альтернативные издержки дополнительного досуга;
 - д) уменьшающиеся альтернативные издержки дополнительного досуга.
- 4. Масштабы и структура предложения на рынке труда зависят от:**
 - а) системы просвещения, образования, профессиональной подготовки и профориентации;
 - б) транспортной инфраструктуры, рынка жилья, уровня бытовых услуг населению;
 - в) политических процессов, социальных катаклизмов;
 - г) средств массовой информации;
 - д) спроса на труд.
- 5. Рост подоходного налога:**
 - а) всегда увеличивает индивидуальное предложение труда;
 - б) всегда уменьшает индивидуальное предложение труда;
 - в) не влияет на индивидуальное предложение труда;
 - г) вызовет два разнонаправленных эффекта – дохода и замещения;
 - д) повлияет на индивидуальное предложение труда только в случае, если будет прогрессивным.
- 6. Какое из данных утверждений неверно?**
 - а) дестимулирующее действие программ поддержки благосостояния распространится на всех работников;
 - б) резервная зарплата – низшая ставка оплаты, при которой работник готов трудиться;
 - в) у каждого работника свой уровень резервной зарплаты;
 - г) кривая рыночного предложения труда имеет положительный наклон, потому что у каждого работника на рынке труда свой уровень резервной зарплаты;
 - д) при совершенной конкуренции предложение труда будет для фирмы абсолютно эластично.
- 7. Какое из утверждений неверно:**
 - а) желание уменьшить продолжительность времени работы может проявиться в прогулах;
 - б) работодатель способен оказывать воздействие на рост потребностей работника;
 - в) на желание работника увеличить продолжительность своего рабочего времени может повлиять более высокая ставка оплаты за сверхурочную работу;
 - г) целенаправленное стимулирование материальных потребностей способно изменить трудовое поведение людей;
 - д) чем выше уровень материальных потребностей работника, тем раньше наступит «загибающийся» участок кривой индивидуального предложения труда;

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются следующие процедуры и технологии:

Примеры типовых задач для формирования компетенции УК – 10

Задачи по теме 1.

Задача 1. Имеется следующая информация:

1) Численность занятых – 72 млн. человек. Численность безработных – 8 млн. человек. Рассчитайте уровень безработицы.

2) Месяц спустя из 72 млн. чел., имевших работу, были уволены 1 млн. человек, а 2 млн. чел. из числа официально зарегистрированных безработных прекратили поиски работы. Определите, каковы теперь: а) численность занятых; б) количество безработных; в) уровень безработицы.

Задача 2. Все население страны составляет 340 млн. человек, неработающее население составляет 220 млн. человек, уровень безработицы составляет 20%, число трудоспособных людей, которые не работают и не намерены работать, равно 60 млн. человек. Определить численность: а) трудоспособного населения; б) экономически неактивного населения.

Задача 3. Население условной страны составляет:

Наемные работники	40 млн. чел.
Лица, работающие на индивидуальной основе	8 млн. чел.
Работодатели	4 млн. чел.
Неоплачиваемые работники семейных предприятий	3 млн. чел.
Члены кооперативов, товариществ	15 млн. чел.
Лица, не имеющие работы, занимающиеся ее поиском и готовые к ней приступить	10 млн. чел.
Учащиеся и студенты дневного отделения	13 млн. чел.
Домохозяйки	16 млн. чел.
Пенсионеры по старости и инвалидности	25 млн. чел.
Лица, прекратившие поиски работы	1 млн. чел.
Лица до 16 лет	30 млн. чел.

Определить:

- количество экономически активного и неактивного населения;
- число безработных и уровень безработицы.
- Как изменятся рассчитанные показатели, если вместо классификации МОТ использовать классификацию, принятую в России?

Примеры типовых задач для формирования компетенции ОПК – 1

Задачи по теме 2.

Задача 1. Функция полезности работника имеет вид: $U = Cl^p$, где C – объем потребления товаров и услуг в натуральном выражении; l – число часов досуга. Известно, что ставка заработной платы w и цена потребляемых благ p равны соответственно 40 руб. и 20 руб. Нетрудовой доход Y_0 – 120 руб. в день.

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Как изменится его выбор между трудом и досугом, если нетрудовой доход увеличится в два раза? Какой эффект при этом действует?
- Если вместо этого произойдет повышение w в два раза — сколько он тогда будет работать? Какой эффект при этом доминирует?

Задача 2. Функция полезности работника имеет вид: $U = Cl$, где C – объем потребления благ в натуральном выражении; l – часы досуга. Известно, что $w = 50$ руб.; $p = 10$ руб.; $Y_0 = 200$ руб.

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Что произойдет, если нетрудовой доход уменьшится в 10 раз?
- Что произойдет, если нетрудовой доход вырастет в 5 раз?

Задача 3. Предположим, что предпочтения работника описываются функцией полезности Кобба-Дугласа $U = l^\alpha Y^\beta$, где l – число часов досуга в день, Y – дневной доход, $\alpha > 0, \beta > 0$. Время, которое работник ежедневно распределяет между трудом и досугом составляет 24 часа.

а) Показать, что для данной функции полезности при отсутствии нетрудового дохода оптимальное число часов досуга в день l не зависит от часовой ставки заработной платы w .

б) Показать, что для данной функции полезности при наличии нетрудового дохода Y_0 оптимальное число часов досуга в день l уменьшается с ростом почасовой ставки заработной платы w , если нетрудовой доход остается постоянным.

в) Показать, что для данной функции полезности при увеличении нетрудового дохода Y_0 оптимальное число часов досуга в день l увеличивается, если ставка заработной платы w остается постоянной.

6.2. Промежуточный контроль знаний (итоговый контроль по дисциплине)

Контроль знаний по данной дисциплине предусматривает сдачу студентом комплексного экзамена, состоящего из следующих компонентов:

- прохождение итогового теста (в электронной или письменной форме);
- ответа на контрольные вопросы теоретического плана;
- ответы на вопросы практического плана (в форме проблемных ситуаций или задач).

Вопросы к зачету

1. Труд как основа жизнедеятельности общества.
2. Рынок труда, его особенности, виды и границы.
3. Индивидуальное предложение рабочей силы: выбор между трудом и досугом.
4. Использование модели «труд – досуг» для анализа рынка труда.
5. Распределение времени в домашнем хозяйстве.
6. Эффект замещения и эффект дохода в модели домашнего производства.
7. Спрос фирмы на труд на конкурентном и монопольном рынке товара.
8. Эластичность спроса на труд. Законы Маршалла-Хикса.
9. Формирование рыночного предложения труда.
10. Монополия и монопосония на рынке труда.
11. Внутренние рынки труда крупных корпораций.
12. Сегментация на рынке труда. Двойственность рынка труда.
13. Основные модели национальных рынков труда и трудовых отношений.
14. Современные тенденции развития трудовых отношений в развитых странах.
15. Теория человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал.
16. Инвестиции в человеческий капитал: выгоды для работника, нанимателя и общества при общем и специализированном обучении.
17. Инвестиции в человеческий капитал и образовательные сигналы на рынке труда.
18. Выравнивающие (компенсационные) различия в оплате труда.
19. Использование концепции выравнивающих различий в оплате труда для анализа трудовых отношений.
20. Государство на рынке труда: административные и экономические меры воздействия.
21. Минимальная заработная плата, теория и практика использования.
22. Границы государственного регулирования рынка труда.
23. Основные цели и стратегии профсоюзов.
24. Экономические последствия деятельности профсоюзов.
25. Профсоюзы в современной России.
26. Мобильность, ее виды и роль на рынке труда.
27. Миграция, ее причины и виды на рынке труда.

28. Международная трудовая миграция и ее последствия в России.
29. Дискриминация на рынке труда: определение, виды, способы измерения.
30. Дискриминация на основе предубеждения.
31. Статистическая дискриминация.
32. Дискриминация на основе монопсонической власти нанимателя
33. Дискриминация на основе профессиональной сегрегации.
34. Последствия дискриминации и антидискриминационная политика.
35. Заработная плата, ее сущность и функции.
36. Нормирование труда и тарифная система. Бестарифная оплата труда.
37. Формы и системы заработной платы.
38. Преимущества и недостатки сдельной оплаты труда.
39. Преимущества и повременной оплаты труда.
40. Оплата труда и его производительность. Самообеспечивающийся контракт на рынке труда.
41. Взаимосвязь заработной платы работников и их трудовой мотивации.
42. Понятие *справедливой зарплаты*; ее роль в трудовых отношениях.
43. Производительность труда и последовательность его оплаты.
44. Теория эффективной заработной платы.
45. Современные концепции мотивации труда. Экономическая демократия в фирме.
46. Основные тенденции и проблемы заработной платы в России.
47. Особенности российской безработицы.
48. Государственные меры по снижению безработицы.
49. Объект и предмет социологии труда.
50. Социология труда в системе наук о труде.
51. Виды социологического знания о труде.
52. Истоки формирования социологии труда.
53. Система наук о труде.
54. Система общих и частных понятий социологии труда.
55. Социология труда советского периода.
56. Трудовая организация как социальная система.
57. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов.
58. Формирование и этапы развития трудового коллектива.
59. Факторы влияния на морально-психологический климат трудовой организации.
60. Понятие, содержание и формы трудовой мобильности.
61. Понятие профессий и ее элементы.
62. Особенности профессиональных групп. Профессиональная субкультура.
63. Характеристика глобальных изменений в сфере труда и занятости.
64. Рынок труда и система занятости в контексте социологического анализа.
65. Прикладные аспекты исследования трудовой деятельности.
66. Тематика социологических исследований трудовой деятельности

6.3.2. Примеры дополнительных вопросов на зачете:

1. Что такое *мобильность труда* и как Вы оцениваете мобильность труда по Вашей профессии (сегодняшней или той, к которой Вы стремитесь)?
2. Сравните достоинства и недостатки внутреннего и профессионального рынка труда для работника. На каком из них Вы хотели бы работать и почему?
3. Что такое *трансферное вознаграждение* на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых.
4. Что такое *экономическая рента* на рынке труда? Отвечая на вопрос, приведите примеры из собственной жизни или из жизни Ваших знакомых.
5. Повышение уровня безработицы может уменьшить число людей, ищущих работу. Как объясняет это теория домашнего производства?

6. В каком возрасте человек чаще занят в домашнем производстве и почему? При ответе на этот вопрос используйте теорию домашнего производства.
7. Всегда ли введение минимальной зарплаты ведет к росту безработицы?
8. В чем проявляется экономическая неэффективность дискриминации?
9. Фирма заинтересована в том, чтобы нанять работников среднего возраста с детьми, но не хочет быть обвиненной в дискриминации по отношению к остальным. Как можно решить эту проблему, используя пособия работникам?
10. Приведите примеры дискриминации на рынке труда в России.

6.3.3. Примеры проблемных ситуаций на зачете:

1. Работник, пришедший работать в новую организацию, столкнулся с тем, что руководитель требует от него одно, а коллеги по работе – совсем другое. Как эта дилемма будет решаться в американской, немецкой, российской фирме?
2. Вы – руководитель небольшой торговой (или производственной) организации. Если, оплачивая труд работников, ранжировать их относительно друг друга, к чему это может привести?
3. Вы – руководитель торговой (или производственной) организации. Что может затруднить создание атмосферы сопричастности к общему делу, гордости от принадлежности к организации, фирменного патриотизма?
4. Вы – руководитель торговой (или производственной) организации. В вашей фирме не решена проблема воровства продукции сотрудниками. Что можно сделать для решения этой проблемы? Может быть, воровство в России искоренить невозможно?
5. Вы – руководитель торговой (или производственной) организации. Вам стало известно, что ваш работник подрабатывает после работы в другой фирме. Как вы на это отреагируете и почему?
6. Вы – руководитель торговой (или производственной) организации. вам предстоит решить: должны ли сотрудники знать заработную плату друг друга. Следует ли требовать от них, чтобы они ее не разглашали? Или, напротив, сделать эту информацию открытой для всех сотрудников? Что повлияет на ваше решение?
7. Представьте, что всякое трудовое движение приостановилось, и каждый работник остался в той трудовой нише, которую он занимает на данный момент. Какие последствия такой ситуации можно предположить? И в связи с этим: что такое трудовая мобильность? Какова ее функция в жизни общества?
8. Любая профессиональная роль требует от исполнителя определенных личностных качеств, в большей или меньшей степени выраженных. Отсутствие каких, на ваш взгляд, качеств делает трудноисполнимой роль представителя вашей профессии?
9. На известной автомобильной фирме «Volvo» особое недовольство своей работой проявляли рабочие на сборочной линии. Менеджеры приняли решение: линию сборки перенести в несколько помещений, каждое из которых обслуживает 10 человек, эти участки соединить системой конвейера. В результате этих преобразований уменьшилось количество прогулов, снизилась текучесть кадров. Чем вы объясните положительный эффект подобной реорганизации?
10. Легкость или сложность трудовой адаптации в значительной степени зависит от самой личности. Какие личностные факторы обеспечивают успешность процесса адаптации, а какие, напротив, затрудняют его? Что вы можете сказать о социальных механизмах самоадаптации?
11. Коллектив складывается для выполнения целевой функции организации (предприятия, учреждения, фирмы). Какие дополнительные функции выполняет (или должен выполнять) коллектив: а) по отношению к организации; б) по отношению к отдельному работнику?
12. Трудовая мобильность для отдельного работника приобретает форму трудовой (профессиональной) карьеры. Что Вы понимаете под карьерой? Почему это слово (а

также и производные от него, например, карьерист) в массовом сознании граждан нашей страны приобрело негативную окраску? При каких условиях можно рассчитывать, что оно обретет позитивное звучание?

Примеры задач для решения на зачете

Задача 1. Все население страны составляет 280 млн. человек, трудоспособное население – 200 млн., численность занятых составляет 120 млн. человек, уровень безработицы составляет 20%. а) Определить численность экономически неактивного населения. б) Какая часть его трудоспособна?

Задача 2. В экономике страны численность занятых — 20 млн. человек; численность безработных — 5 млн. человек; численность экономически неактивного населения — 18 млн. человек. Определить уровень безработицы. Как он изменится, если:

- 1,5 млн. безработных, отчаявшись найти работу, прекратили ее поиски;
- 1 млн. работников ушли на пенсию;
- 2 млн. домохозяйек приступили к безуспешному поиску работы;
- 3 млн. пенсионеров захотели вернуться на работу, половине из них это удалось, другим приходится продолжать поиски;
- в страну прибыл 1 млн. легальных иммигрантов, пополнивших ряды экономически неактивных.

Задача 3. Функция полезности работника имеет вид: $U = Cl$, где C – объем потребления благ в натуральном выражении; l – часы досуга. Известно, что $w = 40$ руб.; $p = 20$ руб.; $Y_0 = 0$.

- Сколько часов в день будет работать человек?
- Какова должна быть величина нетрудового дохода Y_0 , чтобы человек захотел вообще бросить работу?

Задача 4. Функция полезности работника имеет вид: $U = Yl^2$, где Y – дневной доход, l – число часов досуга в день. Известно, что ставка заработной платы $w = \$2$ в час, нетрудовой доход $Y_0 = \$12$ в день. Время, которое работник ежедневно распределяет между трудом и досугом составляет 24 часа.

- Сколько часов досуга в день предпочтет работник? Решение проиллюстрировать.
- Как изменится выбор работника, если ему предложат вдвое большую почасовую заработную плату? Определить значения эффектов дохода и замещения при таком повышении ставки заработной платы. Решение проиллюстрировать.

Задача 5. Фирма действует на конкурентном рынке труда и конкурентном рынке товара. Рыночная цена готовой продукции составляет $p = 10$ руб., зависимость выпуска фирмы Q (шт./день.) от количества нанятых работников L задана в виде таблицы:

L	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Q	10	30	57	80	95	108	119	128	135	140

Построить кривую спроса на труд для данной фирмы.

Определить оптимальную величину занятости L^* , если заработная плата составляет: а) $w = 50$ руб./день; б) $w = 100$ руб./день; в) $w = 230$ руб./день.

Задача 6. Производственная функция фирмы $Q(L) = 10L - L^2/50$. Рынок труда и рынок продукции совершенно конкурентны. Цена продукции $p = 50$ руб. за единицу товара.

- Найти функцию спроса фирмы на труд $L(w)$. Решение проиллюстрировать.
- Сколько единиц труда (в час) должна использовать фирма для максимизации прибыли при заработной плате рабочих $w = 100$ руб./час?

5.2.4. Темы курсовых работ, эссе, рефератов

- Особенности предложения труда в России.
- Особенности спроса на труд в России.
- Использование модели «труд – досуг» для анализа российского рынка труда.
- Модель домашнего производства и возможности ее применения в России.

10. Роль домашнего хозяйства в СССР и в современной России.
11. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы.
12. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
13. Анализ эластичности спроса на труд на рынке образовательных услуг в России.
14. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
15. Экономическая рента на российском рынке труда.
16. Монопольные силы и тенденции на российском рынке труда.
17. Монополия на российском рынке труда.
18. Профсоюзы: сравнение их роли в развитых странах и в России
19. Профсоюзы, их роль на российском рынке труда.
20. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
21. Роль институтов в функционировании российского рынка труда.
22. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
23. Анализ факторов, влияющих на конкурентоспособность российских работников
24. Влияние квазипостоянных издержек на труд на отношения найма в России.
25. Компенсационные различия в оплате труда в России: история и современность.
26. Особенности компенсационных различий в оплате труда в Российской экономике.
27. Взаимосвязь статуса работника и его зарплаты в России.
28. Международный опыт трудовых отношений и его значение для России.
29. Особенности рынка труда в развитых странах.
30. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
31. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
32. Рынок труда в России и в развитых странах: сравнительный анализ.
33. Особенности сегментации российского рынка труда.
34. Внутренние рынки труда в России.
35. Влияние государства на рынок труда в России.
36. Влияние налогов и субсидий на трудовые отношения в России.
37. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
38. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
39. Проблемы возрастной дискриминации на российском рынке труда.
40. Проблемы гендерной дискриминации на российском рынке труда.
41. Проблемы этнической дискриминации на российском рынке труда.
42. Проблемы дискриминации иммигрантов на российском рынке труда.
43. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
44. Текучесть кадров в России как форма межфирменной трудовой мобильности.
45. Особенности российской безработицы в условиях кризиса.
46. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
47. Неполная и избыточная занятость на российском рынке труда.
48. Вторичная занятость на российском рынке труда.
49. Проблемы молодежной занятости на российском рынке труда.
50. Проблемы занятости пожилых работников на российском рынке труда.
51. Проблемы занятости инвалидов на российском рынке труда.
52. Особенности развития инфраструктуры российского рынка труда.
53. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
54. Негосударственные структуры занятости за рубежом и в России.
55. Российский рынок труда: особенности движения рабочей силы.
56. Российский рынок труда: особенности мотивации работников.
57. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
58. Нормирование труда и его особенности в России.
59. Тарифная система и ее роль в современной России.
60. Бестарифные системы оплаты труда в России.
61. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.

62. Проблемы справедливой заработной платы в российских условиях.
63. Сдельная и повременная оплата: сравнительный анализ достоинств и недостатков.
64. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
65. Как бороться с оппортунистическим поведением работника?
66. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
67. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
68. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.
69. Взаимосвязь производительности труда и последовательности его оплаты: российский и зарубежный опыт.
70. Уровень жизни в России: исторический аспект.
71. Уровень жизни в России: региональный аспект.
72. Москва и «регионы»: две страны (проблемы уровня и качества жизни).
73. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
74. Качество трудовой жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
75. Экономика дешевого работника: прошлое, настоящее, будущее.
76. Особенности и проблемы оплаты труда госслужащих в современной России.
77. Особенности и проблемы оплаты труда российских чиновников.
78. Проблемы дифференциации доходов в современной России.
79. Проблемы бедности в мире и России.
80. Взаимосвязь бедности и преступности в России.
81. Средний класс в России: миф или реальность?
82. Особенности и проблемы трудовых отношений в России в условиях кризиса.
83. Международный опыт регулирования трудовых отношений; его роль для России.
84. Международная организация труда: достижения и проблемы.

Основная литература

1. Кибанов Ардальон Яковлевич, Баткаева Ирина Александровна, Ивановская Л. В. Экономика и социология труда. ИНФРА-М, 2019. 584с.
2. Генкин Борис Михайлович Экономика труда. ИНФРА-М. 2019. 352с.
3. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков; Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с.

Дополнительная литература

1. Баранова, А.Ю. Влияние демографических процессов на функционирование рынка труда / А.Ю. Баранова // Nauka-Rastudent.ru. 2018. № 11. С.
2. Буланов, В. С. Методологические вопросы исследования рынка труда / В.С. Буланов // Общество и экономика. – 2019. – 210с.
3. Васильцова, Л.И. Экономика управления персоналом / Л. И. Васильцова, Н. А. Александрова, С. В. Радионова, Е. А. Скворцов. – Екатеринбург, 2018. – С. 165.
4. Винокуров, Е.Ф. Характеристики движения трудовых ресурсов и уровень безработицы / Е.Ф. Винокуров // Анализ и моделирование экономических и социальных процессов: Математика. Компьютер. Образование. 2019. Т. 23. № 4. С. 148-155.
5. Епанешникова, Е.А., Малкина, С.А. Статистика рынка труда / Е.А. Епанешникова, С.А. Малкина // Территория инноваций. 2017. № 6 (10). С. 38-42.
6. Ибрагимова, З.Ф., Япарова-Абдулхаликова, Г.И. Структурный анализ безработицы в РФ / З.Ф. Ибрагимова, Г.И. Япарова – Абдулхаликова // Статистика и Экономика. 2017. Т. 14. № 4. С. 33-40.
7. Кижлай, Г. М. Эффективность использования трудовых ресурсов как фактор роста производства сельскохозяйственной продукции / Г. М. Кижлай, Е. В. Кочурова, Н. С. Рогалева // Аграрный вестник Урала. – 2019. – № 148 (6). – С.

8. Киселева, Н.П. Социально – экономическая статистика: Учебное пособие / Москва, 2017. – 874с. Лукьянова, К.К. Зарубежный опыт регулирования занятости населения / К.К. Лукьянова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. Т. 10. № 3. С. 109-115.
9. Назарова, У.А., Деревяшкина, Н.С. Аномалии регионального рынка труда / У.А. Назарова, Н.С. Деревяшкина // Уровень жизни населения регионов России. 2019. № 3 (201). С. 89-97.
10. Невечеря, А.П. Исследование динамики трудовых ресурсов на основе многоотраслевой математической модели рынка труда / А.П. Невечеря // Экономика и математические методы. 2018. Т. 52. № 2. С. 129-140.
11. Нехода, Е.В., Соловьева, Н.Н. Миграционные волны на российском рынке труда / В.В. Нехода, Н.Н. Соловьева // Социологические исследования. 2019. № 4 (384). С. 31-36. Овчинникова, А.Ю. Текущее состояние рынка труда в России / А.Ю. Овчинникова // Научные исследования. 2019. № 9 (10). С. 44-46.
12. Панов, А.М. Изменение конъюнктуры российского рынка труда и его институциональной среды / А.М. Панов // Проблемы развития территории. 2017. № 2 (88). С. 136-148.
13. Панов, А.М. Неустойчивая занятость в регионах России: опыт корреляционного анализа / А.М. Панов // Социальное пространство. 2017. № 1 (8). С. 6.
14. Панов, А.М. Неустойчивая занятость: концептуальные понятия и критерии оценки / А.М. Панов // Вопросы территориального развития. 2019. № 3 (33). С. 10.
15. Панов, А.М. Российский рынок труда и его институты в переходный период / А.М. Панов // В сборнике: Глобальные вызовы и региональное развитие в зеркале социологических измерений материалы II ежегодной научно-практической интернет-конференции. Вологодский научный центр Российской академии наук. 2017. С. 25-31.
16. Пеша, А.В. Движение рабочих мест: особенности учета в российской статистике / А.В. Пеша // Human Progress. 2019. Т. 2. № 11. С. 3.
17. Российский статистический ежегодник.
18. Салтыков, В.И. Рынок труда РФ на современном этапе развития / В.И. Салтыков // Инновации и инвестиции. 2017. № 4. С. 61-64.
19. Скворцов, Е. А. Актуальные проблемы и тенденции развития российского рынка труда / Е. А. Скворцов, А. Ю. Бекешева // Актуальные проблемы сохранения и развития биологических ресурсов: Сборник материалов междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург, 2019. – С. 417-422.
20. Труд и занятость в России.
21. Фахрисламова, Е.И. Статистика труда и персонала: практикум для студентов вузов всех форм обучения / Е.И. Фахрисламова; Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова. – Кемерово: Кемеровский институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2017. – 123 с.
22. Хайдукова, О.И. Статистика рынка труда, занятости в Российской Федерации и регионов страны / О.И. Хайдукова // Тенденции развития науки и образования. 2017. № 26-4. С. 33-39.
23. Шаисламова, М. Р. Рынок труда и его основные понятия в условиях информационного общества / М.Р. Шаисламова // Молодой ученый. — 2017. — №7. — С. 305-307.
24. Шацкая, И.В. Развитие государственной системы управления трудовыми ресурсами на современном этапе / И.В. Шацкая // Экономика труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 173-182
25. **Журналы:-**
 Вопросы экономики
 Заработная плата
 Миграция
 Мониторинг доходов и уровень жизни населения
 Российский экономический журнал

Социальная защита
Социологические исследования
Уровень жизни населения
Экономика и учёт труда
Экономист

Газеты:

Российская газета
Труд
Экономика и жизнь

Полезные сайты:

www.gks.ru (сайт Росстата)
www.vopresco.ru (сайт журнала "Вопросы экономики")
www.chelt.ru (сайт журнала "Человек и труд")
www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
www.isras.rssi.ru (сайт журнала "Социологические исследования")
www.rg.ru (сайт "Российской газеты")
www.top-personal.ru (сайт журнала "Управление персоналом")
www.trud.ru (сайт газеты "Труд")
www.econ.msu.ru/demografia (сайт "Демография России и Российской империи")
www.bls.gov (Bureau of labor statistics)

Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для проведения лекционных и семинарских занятий по дисциплине используются специально оборудованные лекционные аудитории, оснащенные компьютером, проектором или ЖК-телевизором, акустической системой и микрофоном (при необходимости), а также доской. При проведении дистанционных лекций на компьютере должно быть установлено программное обеспечение, позволяющее осуществлять видеоконференцсвязь.

Для выполнения заданий для СРС студентам обеспечен доступ в интернет, а также доступ к ресурсам электронной библиотеки ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль Управление человеческими ресурсами.

Автор: Гуськова Ирина Владимировна, доктор экономических наук, профессор кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Рецензент: Мазин Александр Леонидович, доктор экономических наук профессор кафедры экономики и обеспечения экономической безопасности НИУ РАНХ и ГС

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук, профессор