

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«**Российский государственный гуманитарный университет**»
(ФГБОУ ВО «РГУГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

Кафедра теоретической и прикладной экономики

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.01 «Экономика»

Код и наименование направления подготовки/специальности

Экономика бизнеса

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная, очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Экономика и социология труда
Рабочая программа дисциплины
Составитель:
Докт. экон. наук, проф. В.А. Умнов

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
№ 6 от 28.02.2022

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2. Структура дисциплины.....	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии	9
5. Оценка планируемых результатов обучения.....	10
5.1 Система оценивания	10
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине	11
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	15
6.1 Список источников и литературы	15
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	16
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.....	17
9. Методические материалы.....	18
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий	18
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ	19
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	21

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - подготовить специалиста, обладающего обширными знаниями в сфере управления человеческими ресурсами, способного самостоятельно исследовать прогнозировать основные экономические и социальные процессы в сфере труда.

Задачи дисциплины:

- помочь студентам овладеть системой знаний о современном состоянии рынка труда;
- сформулировать у студентов современное экономическое мышление, представление о механизме действия экономических законов в сфере труда;
- раскрыть содержание и основные способы регулирования социально-трудовых отношений;
- рассмотреть основные социальные процессы и подходы к созданию оптимальных условий для функционирования трудового коллектива;
- изучить особенности трудового поведения, мотивации и способы разрешения трудовых конфликтов.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-3 Способность оценивать ресурсы, необходимые для реализации решений, эффективность вариантов решений	ПК-3.1 Оценивает ресурсы, необходимые для реализации решений	<p>Знать: основные модели рынка труда, особенности российской модели; теоретические основы моделей социального партнерства; основные показатели, характеризующие состояние рынка труда, как на макроуровне, так и на уровне отдельного предприятия; основную нормативно-правовую базу, с помощью которой регулируются социально-трудовые отношения.</p> <p>Уметь: оценивать трудовой потенциал региона или предприятия; анализировать факторы, определяющие качество жизни работающего населения, в том числе, качество трудовой жизни; оценивать факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в современной экономике; оценивать уровень и структуру доходов работающего населения.</p> <p>Владеть: методами оценки эффективности работы предприятия, такими, как оценка затрат рабочего</p>

		времени и производительности труда; критериями и показателями, определяющими эффективность научной организации труда; методами получения первичной социологической информации и способами ее обработки и анализа.
--	--	---

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: Микроэкономика, Макроэкономика, Менеджмент, Маркетинг, Экономика организаций.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для сдачи государственного экзамена и выполнения выпускной квалификационной работы.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
5	Лекции	16
5	Семинары/лабораторные работы	26
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
6	Лекции	12
6	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1.	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	Предмет и метод экономики и социологии труда. Сущность и функции труда, его социальные аспекты. Трудовая сфера жизнедеятельности. Особенности формирования и развития. Труд, деятельность, экономический человек, социальный человек. Социально-экономические отношения людей в трудовой сфере. Человек в мире хозяйства. Человек в социальной иерархии. Человек в хозяйственной системе России. Взаимосвязь экономики и социологии труда с другими науками.
2.	Социально-экономические проблемы труда	Демографические аспекты труда. Естественное движение населения. Рождаемость и планирование семьи. Смертность. Россия на демографической карте мира в начале XXI века. Трудоспособное население. Экономически активное население. Международные стандарты статистики труда. Социально-экономическая сущность занятости населения. Экономические проблемы труда. Производственный и непроизводственный характер труда. Разделение труда. Свободный труд. Принудительный труд. Социальные условия труда. Продолжительность труда. Безопасность труда. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений. Показатели и критерии социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений при развитии рынка труда. Информационное обеспечение трудового посредничества в Российской Федерации.
3.	Человеческий капитал, трудовой потенциал: определение понятий и оценка важности в современной экономике	Роль и место человека в экономике. Рабочая сила - условия воспроизводства. Возникновение и развитие теории человеческого капитала. Формирование, оценка и использование человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Роль государства в формировании человеческого капитала. Инвестиции в образование. Проблемы формирования человеческого капитала в России. Социальный капитал. Специфические особенности формирования социального капитала.
4.	Основы функционирования рынка труда	Определение рынка труда. Классификация рынка труда. Спрос на труд. Предложение труда. Субъекты рынка труда. Конъюнктура рынка труда. Статистика рынка труда. Трудоспособное население. Экономически активное население. Занятое население. Специфические особенности формирования рынка труда в России. Сегменты

		рынка труда. Положение различных социальных групп на рынке труда. Дискриминация на рынке труда. Причины возникновения и существования первичного и вторичного рынка труда.
5.	Рынок труда и проблемы регулирования занятости.	Занятость: сущность и формы. Полная занятость. Скрытая занятость. Структура занятости по отраслям. Безработица. Институты, содействующие трудоустройству. Государственная политика в области занятости. Активная политика. Пассивная политика. Показатели и методы измерения состояния безработицы. Роль Федеральной государственной службы занятости в регулировании рынка труда. Роль Международной организации труда (МОТ) в разработке программ занятости и преодолении безработицы. Направление совершенствования деятельности правительства на рынке труда. Сущность кадровой политики на внутренних рынках труда. Трудовой контракт. Коллективный трудовой договор.
6.	Заработная плата и формирование доходов работников	<p>Экономическая природа платы за труд в рыночной экономике. Сущность и функции оплаты труда. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на уровень и динамику оплаты труда. Прожиточный минимум: понятие и определение. Минимальная оплата труда. Применение прожиточного минимума при установлении минимального размера оплаты труда.</p> <p>Государственное регулирование оплаты труда. Налоговое регулирование доходов и оплаты труда. Тарифные соглашения между работодателями и профсоюзами. Требования к организации оплаты труда в условиях рыночных отношений. Тарифная система организации заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда руководителей и специалистов. Взаимосвязь производительности труда и его оплаты. Методики определения экономической эффективности систем премирования. Уровень жизни населения.</p> <p>Содержание, принципы и организация социального партнерства. Социальное партнерство в переходной экономике. Объединения предпринимателей на рынке труда. Роль профсоюзов в сфере социально-трудовых отношениях. Государство в системе социального партнерства. Организация и регулирование оплаты труда в зарубежных странах.</p>
7.	Организация и нормирование труда	Значение, сущность и содержание организации труда. Сущность организации труда как социотехнической системы. Научная организация труда (НОТ), критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда. Нормы труда - основа организации оплаты труда. Значение нормирования

		<p>в системе организации труда, нормы труда, разрабатываемые на предприятиях и фирмах. Классификация затрат рабочего времени при обследовании норм труда. Планирование рабочего времени на предприятии. Методы нормирования труда и изучения затрат рабочего времени. Фотография рабочего дня и хронометраж. Критерии оценки условия труда на предприятии (в организации). Гуманизация условий труда при переходе к рынку. Факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в экономике рыночного типа. Организация охраны труда и здоровья. Ответственность за причинение вреда здоровью.</p>
8.	Трудовая организация как социальная система.	<p>Понятие мотивации. Мотивация и стимулирование. Способы мотивации в организации. Зарубежный опыт мотивации в организации заработной платы. Потребности и стимулы.</p> <p>Понятие о ценностях и ценностной ориентации как регуляторах трудового поведения. Место коллективных, групповых и индивидуальных ценностей в мотивационном процессе. Мотивация и стимулирование труда как элемент управления персоналом. Эволюция концепций мотивации. Содержательные, и процессуальные концепции мотивации.</p> <p>Сущность стимулирования труда и его функции. Стимулирование труда как способ воздействия на трудовое поведение людей. Система стимулирования труда работников.</p>
9.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	<p>Роль и значение трудовой организации в развитии общества. Понятие и элементы трудовой среды. Социальная структура трудовой организации. Основные социальные процессы и явления в трудовой организации. Виды, цели, функции и структура трудовых коллективов. Формирование и развитие трудового коллектива. Трудовой конфликт, его типы и социальная структура. Способы разрешения трудовых конфликтов. Специфика исследования проблем трудовой организации в условиях рынка.</p>
10.	Организация и методы социологического исследования трудовой деятельности.	<p>Сущность и структура процесса социологического исследования. Цель, задачи, предмет и объект социологического исследования. Методы проведения социологического исследования. Содержание и организация прикладного социологического исследования. Анализ данных социологических исследования трудовой деятельности.</p>

4. Образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1.	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества	Лекция 1. Семинар 1. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
2.	Социально-экономические проблемы труда	Лекция 2. Семинар 2. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
3.	Человеческий капитал, трудовой потенциал: определение понятий и оценка важности в современной экономике	Лекция 3. Семинар 3. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
4.	Основы функционирования рынка труда	Лекция 4. Семинар 4. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад, Контрольная работа Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
5.	Рынок труда и проблемы регулирования занятости.	Лекция 5. Семинар 5. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
6.	Заработная плата и формирование доходов работников	Лекция 6. Семинар 6. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
7.	Организация и нормирование труда	Лекция 7. Семинар 7. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
8.	Трудовая организация как социальная система.	Лекция 8. Семинар 8 Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад, Контрольная работа Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
9.	Мотивация и	Лекция 9.	Лекция-презентация

	стимулирование трудовой деятельности	Семинар 9. Самостоятельная работа	Блиц-опрос, Доклад Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
10.	Организация и методы социологического исследования трудовой деятельности.	Лекция 10. Семинар 10. Самостоятельная работа	Лекция-презентация Блиц-опрос, Доклад Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Вид контроля	Сроки проведения	Критерии оценки	Количество баллов
1. Участие в блиц-опросе	В течение семестра	до 2 баллов	26
2. Контрольные работы	5 неделя 7 неделя	1 вопрос – 1 балл	34
3. Промежуточная аттестация (экзамен)	Последнее занятие	Устно или тест	40
Итого за семестр (дисциплину)			100

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	отлично/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Примерные варианты контрольных работ

1 вариант

1. Экономический человек.

2. Демографические проблемы труда.
3. Человеческий капитал.
4. Теория контрактов.

2 вариант

1. Рынок труда и специфика его формирования в России.
2. Роль государства в формировании человеческого капитала.
3. Сущность оплаты труда.
4. Контрактный человек.

3 вариант

1. Социальный человек.
2. Закон о занятости и его роль в формировании открытой экономики.
3. Основные субъекты рынка труда.
4. Трудовой контракт.

4 вариант

1. Формирование, оценка и использование человеческого капитала.
2. Закон о труде РФ.
3. Международные стандарты труда.
4. Изменение в оплате труда на макро- и микроуровнях.

Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине

1. Различные точки зрения на предмет экономики и социологии труда.
2. Понятия: трудоспособное население, экономически активное население. Различия и сходства.
3. Модель экономического человека. Модель социального человека. Сходства и различия.
4. Воспроизводство человека. Специфика демографической ситуации России на современном этапе.
5. Теория человеческого капитала.
6. Факторы инвестирования в человеческий капитал.
7. Определение эффективности инвестиций в человеческий капитал: методы чистой приведенной стоимости и внутренней отдачи.
8. Социально-трудовые отношения и их развитие в 90-е годы в России
9. Рынок труда и особенности его формирования в России.
10. Основные институты рынка труда.
11. Особенности работы государственной и частной службы занятости.
12. Законы о занятости. Основные принципы сформированные в ФЗ «О занятости населения».
13. Скрытая безработица и скрытая занятость.
14. Что такое безработица? Статус безработного. Каковы причины ее возникновения?
15. Основные виды безработицы. Скрытая, открытая безработица, длительность протекания безработицы;
16. Последствия безработицы для общества и человека.
17. Закон Оукена, кривая Филлипса. Безработица и инфляция.
18. Основные институты, регулирующие занятость их роль и задачи в коррекции рынка труда.
19. Государственные методы регулирования занятости. Активная и пассивная политика на рынке труда.
20. Система оплаты труда. Специфика ее реформирования на современном этапе.
21. Государственное регулирование минимальной оплаты труда.
22. Доходы и их классификации. Структура доходов населения.

23. Профсоюзы и рынок труда.
24. Институт социального партнерства. Система трипартизма.
25. Охарактеризуйте кадровую политику на внутренних рынках труда.
26. Как регулируются социальные процессы в трудовых коллективах?
27. Источники информации о социально-трудовой сфере и трудовой структуре населения.
28. Профессиональная подготовка, внутрифирменные инвестиции в человеческий капитал
29. Дискриминация и различия в заработной плате.
30. Карьера как форма внутрифирменной мобильности.
31. Трудовая организация как социальная система.
32. Мотивация трудовой деятельности
33. Функции и структура трудовых коллективов.
34. Формирование и развитие трудового коллектива
35. Качество трудовой жизни.
36. Ограничения на профессию и дискриминация.
37. Цели и методы проведения социологических исследований трудовой деятельности
38. Гуманизация труда. Классификация факторов, влияющих на результаты труда работника.
39. Показатели результативности работы организации, отдельного подразделения.

Примерный вариант компьютерного тестирования

1. Двойственный характер труда означает, что результатом труда является:

- 1) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации;
- 2) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений;
- 3) умственный и физический труд.

2. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- 1) подбор и расстановка кадров;
- 2) повышение экономической эффективности труда;
- 3) соотношение затрат труда и его результатов;
- 4) роль человеческого фактора в процессе труда.

3. Эффект дохода в предложении труда состоит:

- 1) в увеличении предложения труда при росте заработной платы;
- 2) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
- 3) в сокращении уровня безработицы.

4. Эффект замещения в предложении труда состоит:

- 1) увеличение индивидом количества предложения труда с ростом ставки заработной платы;
- 2) в уменьшении предложения труда при росте заработной платы;
- 3) в замещении безработицы полной занятостью.

5. Структурная безработица возникает из-за:

- 1) изменения структуры производства;
- 2) изменения структуры потребления;
- 3) изменения в потребности на профессии и специальности на рынке труда;
- 4) изменения в структуре безработицы.

6. Циклическая безработица возникает из-за:

- 1) изменения сезонного спроса на рабочую силу;
- 2) низкого спроса на рынке товаров и усиливается во время экономического спада;
- 3) циклического перехода работника с одной работы на другую.

7. Какое из утверждений не верно:

- 1) Человеческий капитал неотделим от человека;
- 2) Человеческий капитал можно приобрести в собственность;
- 3) Человеческий капитал можно увеличивать путем обучения на рабочем месте;
- 4) Человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу.

8. К трудовой дискриминации относится:

- 1) различный уровень оплаты труда работников из-за разной продуктивности их труда;
- 2) неравное отношение к работникам из-за личной симпатии или антипатии руководителя;
- 3) различный уровень оплаты труда работников из-за наличия или отсутствия высшего образования.

9. Тарифная ставка – это:

- 1) установленная законом минимальная заработная плата;
- 2) заработная плата, соответствующая прожиточному минимуму в стране;
- 3) уровень оплаты за единицу самого простого относительно легкого труда.

10. Для сдельной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии с...

- 1) Количеством изготовленной (отработанной) продукции и (или) оказанных услуг;
- 2) Количеством отработанного времени;
- 3) Должностным окладом.

11. Что такое номинальная заработная плата

- 1) Начисленная и полученная работником заработная плата за определенный период;
- 2) Это количество товаров и услуг, которые можно приобрести на полученное вознаграждение за труд.

12. Сплоченность коллектива:

- 1) Улучшает производственные показатели;
- 2) Не влияет на производственные показатели;
- 3) Ухудшает производственные показатели;
- 4) Может улучшать, а может ухудшать.

13. К главным направлениям социологических исследований в сфере труда не относится:

- 1) Совершенствование управления производственными процессами;
- 2) Исследование трудовой мотивации;
- 3) Исследование внутри коллективных отношений;
- 4) Повышение уровня стабильности трудовых коллективов.

14. В российском городе, построенном вокруг завода, сократили 30% работников этого завода, в результате чего образовалась безработица:

- 1) - фрикционная
- 2) - структурная
- 3) - застойная
- 4) – циклическая

15. Чтобы повысить производительность труда на предприятиях, предпринимателю целесообразнее всего:

- 1) - заняться углублением специализации и разделением труда
- 2) - осуществить инвестиции в производственные фонды
- 3) - осуществить инвестиции в человеческий капитал
- 4) - товаров и услуг одного вида производиться больше, чем других

16. Согласно закону Оукена 1% повышения фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от реального составляет:

- 1) - 2,5%
- 2) - 3%
- 3) - 4%
- 4) - 1%

17. Реальная заработная плата – это:

- 1) количество товаров и услуг, которые в состоянии приобрести потребитель;
- 2) заработная плата, оставшаяся после вычета налогов и других платежей;
- 3) сумма расходов домохозяйства;
- 4) все перечисленное верно.

18. Личный располагаемый доход представляет собой:

- 1) начисленную заработную плату;
- 2) заработную плату + дополнительные доходы;
- 3) реальный доход;
- 4) полученный совокупный доход за вычетом обязательных платежей.

19. Средства производства включают:

- 1) рабочую силу и предметы труда;
- 2) рабочую силу и средства труда;
- 3) предметы труда и продукты труда;
- 4) предметы труда и средства труда.

20. Человек, который надеется вскоре получить работу...

- 1) - относится к разряду занятых;
- 2) - относится к разряду безработных;
- 3) - не учитывается в составе рабочей силы;
- 4) - рассматривается как не полностью занятый.

21. Потерявший работу из-за спада в экономике попадает в категорию безработных, охваченных следующей формой безработицы:

- 1) – фрикционной;
- 2) – структурной;
- 3) – циклической;
- 4) – перманентной.

22. Кто из экономистов-мыслителей разработал концепцию социально-ориентированного рыночного хозяйства?

- 1) - К. Маркс
- 2) - А. Смит
- 3) - Л. Эрхард
- 4) - Дж. Кейнс

23. Рабочая сила представляет собой:

- 1) трудовую деятельность;
- 2) средство производства благ;
- 3) совокупность способностей человека для трудовой деятельности.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Источники

Основные

Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: официальный текст по

состоянию на 4 окт. 2010г. – (Российское федеральное законодательство). - М. : Юрайт-Издат, 2003. - 461 с. www.consultant.ru

Закон РФ «О защите прав потребителей» от 7 февраля 1992 г. № 2300-1 (с изменениями от 02.06.1993г., 09.01.1996 г., 17.12.1999г., 30.12.2001г., 22.08.2004г., 02.11.2004 г., 21.12.2004г.). www.consultant.ru

Федеральный закон Российской Федерации «О коммерческой тайне» № 98-ФЗ от 29.07.2004 г. Официальный текст по состоянию на 24 июля 2007 г. www.consultant.ru

Федеральный закон Российской Федерации «О рекламе» от 13.03.2006 N38-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.02.2006) (действующая редакция). www.consultant.ru

Дополнительные

Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности». - М. : ИНФРА-М, 2005. – 17 с. www.consultant.ru

Федеральный закон Российской Федерации «О государственной регистрации юридических лиц». - М. : ИНФРА-М, 2005. - 17 с. www.consultant.ru

Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях». Официальный текст. - М. : НОРМА, 2002. - 288 с. www.consultant.ru

Литература

Основная

Экономика труда : учеб. пособие / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков. - М. : ИНФРА-М, 2020. - 336с. <https://znanium.com/catalog/document?id=345005>

Экономика и социология труда: Учебное пособие / А.И. Маскаева, Д.Р. Амирова. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 172 с. <https://znanium.com/read?id=355546>

Экономика труда : учебник / под ред. А.М. Асалиева. - М. : ИНФРА-М, 2020. - 336 с. <http://new.znanium.com/go.php?id=1044426>

Дополнительная

Скляревская В.А. Экономика труда : ВО - Бакалавриат. - М.: ИТК «Дашков и К», 2018. - 304 с. <https://znanium.com/catalog/document?id=358236>

6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Экономика и жизнь [Электронный ресурс]. URL: <https://www.eg-online.ru>

Экономическая экспертная группа [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eeg.ru>

Аналитическая лаборатория «Веди» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vedi.ru>

Корпоративный менеджмент: финансы, бизнес-планы, управление компанией [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cfin.ru>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционный материал для студентов содержит статистические данные, а также сравнительные характеристики изменения динамики экономических показателей.

Для проведения аудиторных занятий по дисциплине необходима аудитория, оснащенная ПК и мультимедиа-проектором.

Для решения кейсов необходимо оснащение рабочих мест студентов персональными компьютерами из расчета не менее одного на двоих студентов.

При проведении занятий без специального ПО

1. Windows
2. Microsoft Office

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий

Тема 1. Труд как основа жизнедеятельности человека и общества

Цель занятия: рассмотреть роль труда в современной жизни человека; раскрыть содержание трудовых процессов и их характеристики.

Вопросы для обсуждения:

1. Что изучает экономика и социология труда?
2. Что такое труд и для чего он предназначен в жизни человека?
3. Каким образом строятся отношения человека с обществом и организацией в процессе труда?
4. На каких науках основываются экономика и социология труда?

Тема 2. Социально-экономические проблемы труда

Цель занятия: проанализировать современные проблемы в сфере социально-трудовых отношений.

Вопросы для обсуждения:

1. Разобрать основные демографические процессы, влияющие на трудовые отношения.
2. Какими показателями описывается состояние трудовых ресурсов?
3. Какие современные проблемы существуют в сфере труда?
4. Каковы перспективы развития современного рынка труда?

Тема 3. Человеческий капитал: определение понятия и оценка важности в современной экономике

Цель занятия: овладеть понятием «человеческий капитал» и разобрать его роль в современном обществе.

Вопросы для обсуждения:

1. Что означает понятие «человеческий капитал»? В чем его отличие от общего понятия капитала?
2. Разобрать смысл инвестиций в человеческий капитал.
3. Какие проблемы формирования человеческого капитала существуют в современном обществе?
4. Что такое социальный капитал?

Тема 4. Основы функционирования рынка труда

Цель занятия: разобрать понятие «рынок труда», его особенности и современное состояние.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое рынок труда?
2. В чем отличительные особенности рынка труда от других видов рынков?
3. Какие субъекты присутствуют на рынке труда и их роль?
4. Разобрать понятия первичного и вторичного рынка труда.

Тема 5. Рынок труда и проблемы регулирования занятости

Цель занятия: разобрать состав рынка труда и действующие на нем механизмы.

Вопросы для обсуждения:

1. Разобрать понятие «занятость», ее виды и характеристики.
2. Какими показателями характеризуется занятость населения?
3. Какие виды политики государства могут быть в отношении занятости населения?
4. Охарактеризовать международный рынок труда и действующие на нем механизмы.

Тема 6. Заработная плата и формирование доходов работников

Цель занятия: разобрать понятие заработной платы, ее виды, системы и формы; источники формирования доходов работников.

Вопросы для обсуждения:

1. Какова экономическая суть заработной платы?

2. Рассмотреть основные виды заработной платы.
3. Какова роль государства в формировании заработной платы и доходов населения?
4. Что такое социальное партнерство и какие задачи оно решает?

Тема 7. Организация и нормирование труда

Цель занятия: разобрать понятия организация и нормирование труда, основные применяемые подходы.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое организация труда?
2. Какие основные подходы к организации труда существуют?
3. Разобрать понятие «нормирование труда».
4. Какие методы нормирования труда применяются в настоящее время?

Список источников и литературы:

Тема 8. Трудовая организация как социальная система

Цель занятия: рассмотреть понятие, роль и значение трудовой организации в развитии общества.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое трудовая среда и каковы ее основные элементы?
2. Описать основные социальные процессы явления в трудовой организации.
3. Что понимается под трудовым коллективом? Охарактеризовать данное понятие.
4. Какие подходы к решению трудовых конфликтов известны?

Тема 9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Цель занятия: рассмотреть понятия мотивация и стимулирование труда, применяемые в организации подходы.

Вопросы для обсуждения:

1. Раскрыть понятия мотивация и стимулирования труда.
2. Какие модели ценностей и мотивации существуют?
3. Какие методы мотивации работников применяются в настоящее время?
4. Описать основные элементы системы стимулирования труда, применяемой в современных организациях.

Тема 10. Организация и методы социологического исследования трудовой деятельности

Цель занятия: ознакомиться с сущностью социологического исследования и основными применяемыми для него подходами.

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое социологическое исследование?
2. Какие задачи решаются с помощью социологических исследований?
3. Каковы основные методы, применяемые при социологических исследованиях?
4. Охарактеризовать процесс организации социологического исследования.

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Рекомендации по подготовке докладов:

Доклад делается на выбранную с преподавателем (или согласованную с ним) тему. Если материал на предложенную тему (в точности) не найден - делается синтез из нескольких источников (в соответствии с ключевыми словами в теме). Дата доклада выбирается с преподавателем. Настоятельно не рекомендуется менять ее самостоятельно или быть не готовым к назначенному сроку. Время доклада 5-7 минут. Материал должен быть рассказан, а не прочитан. Необходимо сделать свои выводы. Быть готовым ответить на вопросы. Творческий подход поощряется

Эссе выполняются самостоятельно на основе изучения материала по выбранной с преподавателем теме. Объем эссе – 2-3 страницы печатного текста.

Примерная тематика докладов

1. Инвестиции в человеческий капитал в России: направления, особенности, проблемы.
2. Проблемы и перспективы инвестиций в образование в России.
3. Мобильность труда в России: прошлое, настоящее, будущее.
4. Профсоюзы и их роль в современном мире.
5. Проблемы социального партнерства на российском рынке труда.
6. Особенности конкуренции на российском рынке труда.
7. Взаимосвязь статуса работника и его заработной платы в России.
8. Особенности рынка труда в развитых странах.
9. Особенности рынка труда в развивающихся странах.
10. Особенности рынка труда в странах с переходной экономикой.
11. Особенности рынка труда в СССР.
12. Минимальная заработная плата: плюсы и минусы, проблемы использования в России.
13. Дискриминация на рынке труда: причины, виды, последствия.
14. Проблемы дискриминации на российском рынке труда.
15. Трудовая мобильность, ее виды, причины и роль на российском рынке труда.
16. Миграция, ее виды, причины и последствия в России.
17. Особенности российской безработицы.
18. Теория поиска работы и возможности ее практического применения в России.
19. Особенности взаимосвязи безработицы и инфляции в России.
20. Российский рынок труда: проблемы неполной и избыточной занятости.
21. Российский рынок труда: проблемы вторичной занятости.
22. Российский рынок труда: проблемы молодежной занятости.
23. Российский рынок труда: проблемы занятости пожилых работников.
24. Проблемы развития инфраструктуры российского рынка труда.
25. Служба занятости населения в России: основные задачи, достижения и проблемы.
26. Активная и пассивная социальная политика в современной России.
27. Современные проблемы и тенденции заработной платы в России.
28. Нормирование труда и его особенности в России.
29. Тарифная система и ее роль в современной России.
30. Бестарифные системы оплаты труда в России.
31. Концепция эффективной заработной платы и возможности ее применения в России.
32. Эволюция форм оплаты труда в современной России.
33. Производительность труда в России: проблемы, факторы роста.
34. Взаимосвязь оплаты труда и его производительности: российский и зарубежный опыт.
35. Индивидуальные и групповые стимулы при сдельной оплате: российский и зарубежный опыт.
36. Эффективная заработная плата и перспективы ее применения в России.
37. Уровень жизни в России: исторический аспект.
38. Качество жизни российского населения: измерение, тенденции, проблемы.
39. Средний класс в России: миф или реальность?
40. Международный опыт регулирования социально-трудовых отношений и возможности его использования в России.
41. Личность в трудовой организации
42. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности в России.
Концепция «социально-экономического человека»: этапы развития.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Экономика и социология труда» является частью блока дисциплин учебного плана. Дисциплина реализуется на Экономическом факультете ИЭУП РГГУ, кафедрой Теоретической и прикладной экономики.

Цель изучения курса «Экономика и организация труда» - подготовить специалиста, обладающего обширными знаниями в сфере управления человеческими ресурсами, способного самостоятельно исследовать прогнозировать основные экономические и социальные процессы в сфере труда.

Задачи дисциплины:

- помочь студентам овладеть системой знаний о современном состоянии рынка труда;
- сформулировать у студентов современное экономическое мышление, представление о механизме действия экономических законов в сфере труда;
- раскрыть содержание и основные способы регулирования социально-трудовых отношений;
- рассмотреть основные социальные процессы и подходы к созданию оптимальных условий для функционирования трудового коллектива;
- изучить особенности трудового поведения, мотивации и способы разрешения трудовых конфликтов.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

ПК-3 Способность оценивать ресурсы, необходимые для реализации решений, эффективность вариантов решений

ПК-3.1 Оценивает ресурсы, необходимые для реализации решений. В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные модели рынка труда, особенности российской модели; теоретические основы моделей социального партнерства;
- основные показатели, характеризующие состояние рынка труда, как на макроуровне, так и на уровне отдельного предприятия;
- основную нормативно-правовую базу, с помощью которой регулируются социально-трудовые отношения.

Уметь:

- оценивать трудовой потенциал региона или предприятия;
- анализировать факторы, определяющие качество жизни работающего населения, в том числе оценивать факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда в современной экономике;
- оценивать уровень и структуру доходов работающего населения.

Владеть:

- методами оценки эффективности работы предприятия, такими, как оценка затрат рабочего времени и производительности труда;
- критериями и показателями, определяющими эффективность научной организации труда;
- методами получения первичной социологической информации и способами ее обработки и анализа.

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме контрольной работы, промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетные единицы.