

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и
управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.16 Экономика и социология труда
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Амельченко Е. Н.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения дисциплины:*

освоение студентами теоретических основ и методологии экономики и социологии труда и овладение навыками применения полученных знаний в будущей практической работе.

Задачи дисциплины:

формирование теоретических знаний о сущности и механизмах социально-экономических отношений, возможностях человеческих ресурсов в сфере труда в аспекте их постоянного развития и обогащения;

освоение методов управления социально-трудовыми отношениями на предприятии, в обществе;

овладение приемами практического навыка анализа механизмов осуществления государственной политики в сфере труда;

овладение методами организации и проведения исследования экспериментального социологического исследования в целях формирования и воспитания трудового коллектива;

формирование базовых навыков практической работы по использованию инструментария, сбору эмпирических, статистических и прочих необходимых материалов, их комплексной оценке, анализу и классификации по вопросам решения социально-экономических проблем труда;

- развитие навыков самостоятельного приобретения и использования в профессиональной деятельности знаний и умений управления трудом, связанных с деятельностью хозяйствующих субъектов и функционированием рынков.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-1 Способен определять потребность организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-1.1 Знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности); порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; источники обеспечения организации кадрами; об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; основы экономики, организации труда и управления; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и контроля бюджетов; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; нормы этики делового общения.	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-1.2 Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; соблюдать нормы этики делового общения.</p>	

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-1.3 Способен анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); способен размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); способен информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>	
<p>ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала</p>	<p>ПК-4.1 Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p>	<p>07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</p>

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p> <p>ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала</p>	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-1.1. Знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности); порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; источники обеспечения организации кадрами; об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; основы экономики, организации труда и управления; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и контроля бюджетов; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; нормы этики делового общения.</p>	<p>Знает: - общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; - основы экономики, организации труда и управления; - технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.</p>
<p>ПК-1.2. Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; соблюдать нормы этики делового общения.</p>	<p>Умеет: - собирать, анализировать и структурировать информацию о рынке труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала; - определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; - консультировать по вопросам рынка труда.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-1.3. Способен анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); способен размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); способен информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>	<p>Способен: - анализировать рынок труда; - проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности; - готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>
<p>ПК-4.1. Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p>	<p>Знает: - экономику труда; - методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; - методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4.2. Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p>	<p>Умеет: - проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; - составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала; - внедрять методы рациональной организации труда.</p>
<p>ПК-4.3. Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала</p>	<p>Способен: - участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда; - разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; - подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала.</p>

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-1.1 ПК-4.1	ПК-1.2 ПК-4.2	ПК-1.3 ПК-4.3
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	ПК-1 ПК-4	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	ПК-1 ПК-4	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	ПК-1 ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
4	Экономическая сущность организации труда.	ПК-1 ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
5	Разделение и кооперация труда.	ПК-1 ПК-4	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
6	Эффективность деятельности человека.	ПК-1 ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №3 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	ПК-1 ПК-4	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
8	Социально-трудовые отношения.	ПК-1 ПК-4	Доклад, сообщение/ Реферат №4 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №4 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».</p> <p>Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии труда. Объект, предмет и задачи изучения дисциплины. Специфика экономического и социологического подходов к изучению труда и их взаимосвязь. Содержание курса «Экономика и социология труда». Место курса в системе подготовки менеджеров, его взаимосвязь с другими дисциплинами. Три периода эволюции теоретических и практических представлений о труде. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда. Формирование школы «научной организации труда» Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Школа человеческих отношений - Э.Мэйо, М.П.Фоллетт; их вклад в развитие социологии труда. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Есманского, Н.А.Витке и др. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Практические занятия/самостоятельная работа: Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Тема 2: Труд как процесс и экономический ресурс. Элементы процесса труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала. Формы проявления труда. Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов. Соотношение видов труда. Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления. Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда. Труд как социально-экономическая категория. Труд как вид деятельности, его отличия от других видов деятельности. Классификация видов труда. Экономические основы трудовой деятельности. Сущность трудового процесса. Характеристики труда: трудоемкость, энергоемкость, престижность, общественная полезность, удовлетворенность, цивилизованность (уровень культуры), вознаграждение, духовное возрастание. Характер и содержание труда. Соотношение труда и творчества. Структура результатов деятельности человека. Компоненты деятельности человека, их взаимосвязи. Влияние компонента на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Основы трудового поведения личности. Сущность категории «труд» как экономического ресурса.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Тема 3: Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества. Соотношение категорий «рабочая сила», «человеческий капитал», «трудовой потенциал» и «потенциал человека». Их показатели. Компоненты трудового потенциала и их влияние на результаты экономической деятельности. Взаимосвязи компонент трудового потенциала населения, предприятия и работника. Здоровье: понятие и показатели. Нравственность: проблемы нравственности в экономике и пути их решения; особенности трудовой этики в России; показатели нравственности. Творческий потенциал: понятие и способы оценки. Активность: понятие; концепции. Организованность: понятие и способы оценки. Уровень образования: понятие и способы оценки. Профессионализм: понятие и способы оценки. Ресурсы рабочего времени: понятие и способы оценки. Взаимосвязи трудового потенциала и качества жизни. Предпосылки реализации трудового потенциала. Факторы, влияющие на его компоненты. Методы влияния на рост трудового потенциала на микро- и макроуровнях. Метод оценки качества трудового потенциала человека, группы людей, предприятия, района, страны. Частные и обобщенные показатели качества трудового потенциала и их практическое применение. Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Активизация человеческого фактора на современном этапе развития, причины, ее обусловившие. Трудовой потенциал: понятие, структура и его связь с трудовыми ресурсами. Трудовой потенциал в системе экономических ресурсов. Трудовой потенциал общества, предприятия, человека. Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал. Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации, его количественные и качественные характеристики. Понятие «персонал организации». Базовая классификация персонала по категориям. Производственный персонал: основной и вспомогательный. Управленческий персонал (служащие): руководители, специалисты, технические исполнители. Линейные и функциональные руководители. Категории специалистов: функциональные специалисты, специалисты, другие служащие. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал. Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др. Особенности состава и структуры персонала научных и учебных организаций. Понятие ученого звания и ученой степени. Почетные звания, действительные члены и члены-корреспонденты академии наук.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Формирование и использование трудового потенциала организации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Тема 4: Экономическая сущность организации труда.</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Сущность понятия «организация труда». Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда. Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда. Место организации труда в системе организации производства. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда. Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Оценка социально-экономической эффективности организации труда.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Разделение и кооперация труда. Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации. Сущность понятия «разделение труда». Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное. Отличительные особенности различных видов разделения труда. Специализация труда. Производственная структура организации. Профессиональное разделение труда. Понятие профессии, специальности, квалификации. Квалификация персонала и квалификация работы. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда. Монотонность труда как фактор, сопровождающий процесс углубления разделения труда в организации. Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации: его отраслевой принадлежности, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др. Понятие «кооперации труда». Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации: совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа. Производственные бригады, коллективная форма организации труда как перспективная форма кооперации труда. Виды бригад: специализированные и комплексные, сквозные и сменные. Основные принципы формирования и условия эффективного функционирования бригад. Особенности разделения и кооперации управленческого труда. Регламентация разделения и кооперации управленческого труда.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 6: Эффективность деятельности человека. Структура деятельности человека. Регламентированный и творческий (инновационный) труд. Влияние компонент труда на формирование дохода предприятия и национального дохода страны. Зависимость результатов труда от компонент трудового потенциала. Продуктивность и рентабельность труда. Показатели соотношений между затратами и результатами труда. Методы измерения продуктивности. Экономическая сущность и характеристики рентабельности труда. Влияние технического процесса на изменение продуктивности, затрат труда и качества жизни. Концепции продуктивности и эффективности. Ориентация технического и социального прогресса в XXI веке. Компоненты трудового потенциала и устойчивость общественного развития. Развитие представлений о человеческом капитале. Факторы, определяющие человеческий капитал. Эффективность инвестиций в образование и повышение квалификации. Методы измерения. Основные концепции человеческого капитала. Интеллектуальный капитал, его структура и методы измерения. Интеллектуальная собственность: сущность, виды, значение.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Продуктивность и рентабельность труда.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 7: Анализ и планирование трудовых показателей.</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования. Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда. Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров. Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу, в т.ч. ежегодные отпуска, отпуска по учебе, болезни, другие неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы; праздничные и выходные дни. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени. Анализ производительности труда. Показатели средневенной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом. Анализ выполнения норм выработки. Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т.ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходного пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление. Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Методика анализа трудовых показателей.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 8: Социально-трудовые отношения. Основные понятия социологии труда (социальное действие, взаимодействие, социальное отношение и зависимость, социальная личность, социальная роль, социальные нормы и ценности, социальные институты и процессы, социальный контроль, социальная общность, социальная организация). Общественное разделение труда. Отчуждение труда. Понятие «социально-трудовые отношения». Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития. Субъекты социально-трудовых отношений: индивидум, группа индивидумов (наемный работник, предприниматель, государство). Уровни социально-трудовых отношений: индивидуальный, групповой, отраслевой, организация, рабочее место и т.д. Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека. Структуризация предметов социально-трудовых отношений: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд. Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений: принципы солидарности и субсидиарности, принцип «господство – подчинение». Основные типы социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство. Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Система социально-трудовых отношений, ее структура.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом</p>

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4
Аудиторные занятия (АЗ):	54	54
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	49	49
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	49	49
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	59	59
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	4	2	4	0	6	4	
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	4	2	4	0	6	4	
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	4	2	6	0	6	6	
4	Экономическая сущность организации труда.	4	4	4	0	6	4	
5	Разделение и кооперация труда.	4	2	6	0	6	6	
6	Эффективность деятельности человека.	4	2	4	0	6	4	
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	4	2	4	0	6	4	
8	Социально-трудовые отношения.	4	2	4	0	7	4	
Итого:			18	36	0	49	36	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	91	91
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	91	91
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	13	13
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	5	0	0	0	12	4	
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	5	0	0	0	10	4	

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	5	2	0	0	12	6
4	Экономическая сущность организации труда.	5	0	2	0	10	4
5	Разделение и кооперация труда.	5	0	0	0	10	6
6	Эффективность деятельности человека.	5	0	0	0	10	4
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	5	2	0	0	12	4
8	Социально-трудовые отношения.	5	0	2	0	15	4
Итого:			4	4	0	91	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	86	86
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	86	86
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	22	22
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда».	5	0	0	0	10	4
2	Труд как процесс и экономический ресурс.	5	2	2	0	10	4
3	Трудовой потенциал человека и трудовые ресурсы общества.	5	2	2	0	10	6
4	Экономическая сущность организации труда.	5	2	2	0	10	4
5	Разделение и кооперация труда.	5	0	0	0	10	6
6	Эффективность деятельности человека.	5	0	0	0	10	4
7	Анализ и планирование трудовых показателей.	5	0	2	0	12	4
8	Социально-трудовые отношения.	5	2	2	0	14	4
Итого:			8	10	0	86	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Под ред. Масловой В.М., Полевой М.В. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва)., 2023 г. - 493 с. - ISBN 978-5-534-13232-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-teoriya-i-praktika-510830>

2. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА В 2 Ч. ЧАСТЬ 1. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Кучмаевой О.В. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва)., 2023 г. - 211 с. - ISBN 978-5-9916-9430-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-v-2-ch-chast-1-511633>

3. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. В 2 Ч. ЧАСТЬ 2. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Кучмаевой О.В. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва)., 2023 г. - 256 с. - ISBN 978-5-9916-9432-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-v-2-ch-chast-2-513848>

Дополнительная литература:

1. ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. ПРАКТИКУМ. Учебное пособие для вузов / Под общ. ред. Осиповой О.С. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва)., 2023 г. - 401 с. - ISBN 978-5-534-05144-5 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ekonomika-i-sociologiya-truda-praktikum-511367>

2. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Тощенко Ж. Т., Цветкова Г. А. - Российский государственный гуманитарный университет (г. Москва)., 2023 г. - 434 с. - ISBN 978-5-534-10965-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/sociologiya-truda-515644>

3. СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Карапетяна Р.В. - Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург)., 2023 г. - 325 с. - ISBN 978-5-9916-5598-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/sociologiya-truda-511480>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhiv.necp.ru. - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст:

электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный
9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.ur-pro.ru>. - Текст: электронный
10. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный
11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный
12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный
13. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный
14. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.executive.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в

соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет					
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично	
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Специфика экономического и социологического подходов к изучению труда и их взаимосвязь.
2. Место курса в системе подготовки менеджеров, его взаимосвязь с другими дисциплинами.
3. Три периода эволюции теоретических и практических представлений о труде.
4. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда.
5. Формирование школы «научной организации труда» Ф. Тейлора.
6. Вклад в развитие идей организации труда и управления Г. Ганта.
7. Вклад в развитие идей организации труда и управления Г. Эмерсона.
8. Вклад в развитие идей организации труда и управления, Л. Гилбрет.
9. Вклад в развитие идей организации труда и управления А. Файоля,
10. Вклад в развитие идей организации труда и управления Г. Форда.
11. Школа человеческих отношений - Э. Мэйо, М. П. Фоллетт; их вклад в развитие социологии труда.
12. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых: П. М. Керженцева, А. К. Гастева, П. М. Есманского, Н. А. Витке и др.
13. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

1. Труд как фактор производства.

2. Воспроизводство населения.
3. Трудовые ресурсы и экономически активное население.
4. Рынок труда. Спрос и предложение на рынке труда.
5. Безработица: причины, масштабы, формы.
6. Неформальная занятость.
7. Модели стратификации рынка труда.
8. Производительность труда: понятие и показатели.
9. Натуральный и трудовой методы измерения объема производства. Достоинства и недостатки этих методов.
10. Стоимостной метод измерения объема производства. Достоинства и недостатки метода.

Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
2. Факторы роста производительности труда, их классификация.
3. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
4. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
5. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.
6. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
7. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
8. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
9. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
10. Доходы работников и их структура в условиях рынка.

Доклад, сообщение/Реферат №2

1. Анализ численности и состава населения и трудовых ресурсов России
2. Демографические процессы в России и их влияния на формирование и использование трудовых ресурсов
3. Анализ имеющихся в России источников пополнения трудовых ресурсов
4. Миграционные процессы в России, их влияние на пополнение трудовых ресурсов
5. Виды безработицы и особенности их социально-экономических последствий
6. Государственная политика занятости в России
7. Движение трудовых ресурсов и его виды
8. Дискриминация на рынке труда
9. Деятельность служб управления персоналом предприятий и организаций по обеспечению занятости населения
10. Инвестиции в профессиональное обучение
11. Качественные характеристики трудового потенциала
12. Качество трудовых ресурсов и «человеческий капитал»
13. Критерии эффективного использования трудовых ресурсов

Доклад, сообщение/Реферат №3

1. Сущность, содержание и характер труда.
2. Труд как процесс и экономический ресурс.

3. Основные направления совершенствования организации труда.
4. Рынок – экономическая основа организации труда.
5. Трудовой процесс: его содержание и требования к организации труда.
6. Задачи совершенствования организации и нормирования труда на современном этапе.
7. Разделение труда и расстановка работников на производстве.
8. Служба по организации и нормированию труда и ее роль в управлении.
9. Организация и обслуживание рабочих мест.
10. Многостаночное обслуживание и совмещение профессий.
11. Рационализация приемов и методов труда.
12. Техническое нормирование труда: сущность, задачи и содержание.
13. Охрана труда и техника безопасности.

Доклад, сообщение/Реферат №4

1. Измерение затрат труда для расчета производительности труда.
2. Факторы и резервы роста производительности труда.
3. Основные элементы научной организации труда.
4. Нормирование труда. Виды норм.
5. Затраты рабочего времени.
6. Методы изучения затрат рабочего времени.
7. Уровень жизни населения, его показатели.
8. Функции заработной платы. Понятие номинальной и реальной заработной платы.
9. Основные элементы тарифной системы оплаты труда.
10. Бестарифная система оплаты труда.
11. Оплата труда в сверхурочное время, выходные и праздничные дни.
12. Оплата труда на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.
13. Формы оплаты труда.
14. Сдельные системы оплаты труда.
15. Зарубежный опыт организации оплаты труда персонала.

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1

Исследования, проведенные на рабочем месте машиниста котельной, позволили установить факторы, формирующие условия труда на его рабочем месте, и величину их фактических значений.

1. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны:
2-й класс опасности оксид азота – при норме до 5,0 мг/м³, фактическое значение составило 6,8 мг/ м³ при продолжительности действия 90% сменного времени;
4-й класс опасности – оксид углерода – при норме до 20,0 мг/м³ фактическое значение составило 2,3 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени.
2. Пыль – при норме до 6,0 мг/м³, фактическое значение составило 7,6 мг/м³ той же продолжительности действия.
3. Температура воздуха при норме 17–28°С фактически равна 30,6°С с действием в течение всей смены.
4. Интенсивность инфракрасного (теплого) излучения при норме до 140 Вт/м² фактически составила 275 Вт/м² в течение 40% сменного времени.
5. Разовая величина груза, поднимаемого вручную, в пределах нормы – 30 кг.

Задание:

1. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.
2. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат

за работу во вредных условиях труда.

Задания творческого уровня №1.

1. В статьях С. А. Айвазяна предложено оценивать качество жизни населения страны по следующим группам показателей.

1. Качество населения.
2. Благополучие населения.
3. Качество социальной сферы.
4. Качество экологической сферы.
5. Природно–климатические условия.

Сравните предложения, изложенные в статьях с методикой оценки индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

2. Сформулируйте требования к составу компонент трудового потенциала.
3. Назовите показатели, характеризующие компоненты трудового потенциала предприятия и страны.
4. Назовите основные факторы, влияющие на состояние здоровья сотрудников предприятия и населения страны. Какова зависимость показателей здоровья от духовной атмосферы на предприятии и в стране?
5. Рассчитайте фонд рабочего времени сотрудника предприятия, исходя из режима работы и планируемых перерывов в занятости на предприятии.
6. На основе данных предприятия рассчитайте значения показателей, характеризующих компоненты его трудового потенциала.
7. Определить вид и индекс затрат рабочего времени: разговор с соседом во время обработки детали на станке (во время машинной работы); переход по указанию мастера на другое рабочее место; исправление брака, допущенного самим рабочим; исправление брака, допущенного другим рабочим; ожидание освобождения крана; опоздание с обеденного перерыва; посещение медпункта.
8. Определить вид и индекс затрат рабочего времени: ознакомление с технологическим процессом обработки детали; ожидание технолога, разговор с технологом о выполнении работы; получение в кладовой заготовок и транспортирование их к рабочему месту; установка и закрепление в приспособлении режущего инструмента.

9. Какова зависимость субъективной оценки качества жизни от уровня потребления материальных благ? Для ответа на этот вопрос используйте следующую информацию :

«По данным организации «World Values Survey», которая каждые четыре года проводит мониторинг удовлетворенности жизнью граждан 65 стран мира, 7 самая счастливая страна – Нигерия. За ней следуют Мексика, Венесуэла, Сальвадор и Пуэрто–Рико. А вот в экономически благополучных странах со счастьем дело обстоит гораздо хуже. США занимают в «счастливом списке» лишь 16–е место, Австралия – 20–е, Великобритания – 24–е. Исключение составляет только Дания, где за последние 30 лет число счастливчиков возросло. Замыкают список Россия, Армения и Румыния. Согласно другим исследованиям, самая жизнерадостная в мире страна – Венесуэла; 55% ее жителей считают себя счастливыми. За Венесуэлой следуют Турция, Нигерия, Австралия, Пуэрто–Рико, Швеция и Филиппины. Но в целом тенденция та же – счастье не зависит от уровня жизни. В Норвегии счастливы 30% жителей, в Финляндии – 24%. Чуть менее счастливы китайцы и немцы из Западной Германии – 23 и 21% соответственно. Но чем дальше на Восток, тем меньше счастливых людей встретилось социологам: 18% в Польше и 16% в Восточной Германии. В бывших советских и югославских республиках люди в большинстве своем счастливыми себя не чувствуют. В России всего лишь 6% опрошенных сказали, что они счастливы. Дело не только в экономике – в Нигерии и уровень жизни весьма низок да и продолжительность ее гораздо меньше, чем даже в России. Причем происходит это не только по естественным причинам, но и в силу воинственности народов, Нигерию населяющих. А вот поди ж ты – весело им». Исходя из понятия «качество жизни», объясните, почему граждане России

чувствуют себя менее счастливыми, чем граждане более богатых и более бедных стран?

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: зачет

Примерный перечень теоретических вопросов к зачету

1. Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»
2. Связь дисциплины «Экономика и социология труда» с естественными, техническими, экономическими науками
3. Труд, понятие и его роль в общественном производстве
4. Условия и организация труда, их характеристика
5. Трудовые ресурсы, понятие. Социальная структура общества
6. Содержание понятия «трудоспособное население». Общая и профессиональная трудоспособность населения
7. Использование трудовых ресурсов, критерии оценки, факторы, влияющие на трудовые ресурсы в условиях рынка.
8. Трудовой потенциал, понятие и его характеристика
9. Занятость населения, понятие. Государственное регулирование занятости населения.
10. Безработица и ее понятие. Формы безработицы. Влияние безработицы на экономику.
11. Государственное регулирование трудовых ресурсов в условиях рынка, методы регулирования.
12. Рынок труда, понятие, структуры рынка труда.
13. Конкурентный рынок труда и рыночная цена рабочей силы.
14. Трудовые ресурсы предприятия и их характеристика.
15. Трудовой коллектив, понятие его роль и группы трудовых коллективов.
16. Функции трудового коллектива и их особенности в условиях рынка
17. Структура трудового коллектива и ее характеристика.
18. Организация трудовой деятельности на предприятии. Трудовые отношения.
19. Конфликтные ситуации, споры в трудовом коллективе и методы их разрешения.
20. Управление трудом на предприятии в условиях рынка.
21. Нормирование труда, понятие, сущность. Производственное разделение труда как объект нормирования.
22. Принципы нормирования и функции норм затрат труда
23. Факторы, влияющие на величину затрат труда.
24. Нормы затрат труда и их классификация.
25. Нормы затрат труда и их классификация.
26. Норма времени и норма выработки, порядок расчета и их зависимость.
27. Методы установления норма затрат труда, их особенности.
28. Методы изучения затрат рабочего времени и работы оборудования, их содержание.
29. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда. Охрана труда.
30. Факторы роста производительности труда, их классификация.
31. Показатели, характеризующие уровень производительности труда на макро- и микроуровне.
32. Резервы роста производительности и эффективности труда и их влияние на конечные результаты деятельности предприятия.
33. Мотивация и оплата труда в условиях рыночного механизма. Функции оплаты труда.

34. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы
35. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
36. Особенности оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС работ и профессий ее назначение и совершенствование.
37. Прогрессивные формы оплаты труда и опыт их применения.
38. Доходы работников и их структура в условиях рынка.
39. Государственное регулирование оплаты труда в РФ
40. Коллективный договор, его роль и регулирование трудовых отношений и оплаты труда на предприятии
41. Социальное партнерство, сущность, принципы и задачи. Субъекты социального партнерства.
42. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

Примерный перечень практических заданий к зачету

Кейс-задание

Исследования, проведенные на рабочем месте машиниста котельной, позволили установить факторы, формирующие условия труда на его рабочем месте, и величину их фактических значений.

1. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны:
 2-й класс опасности оксид азота – при норме до 5,0 мг/м³, фактическое значение составило 6,8 мг/ м³ при продолжительности действия 90% сменного времени;
 4-й класс опасности – оксид углерода – при норме до 20,0 мг/м³ фактическое значение составило 2,3 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени.
2. Пыль – при норме до 6,0 мг/м³, фактическое значение составило 7,6 мг/м³ той же продолжительности действия.
3. Температура воздуха при норме 17–28°С фактически равна 30,6°С с действием в течение всей смены.
4. Интенсивность инфракрасного (теплого) излучения при норме до 140 Вт/м² фактически составила 275 Вт/м² в течение 40% сменного времени.
5. Разовая величина груза, поднимаемого вручную, в пределах нормы – 30 кг.

Задание:

1. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.

Контрольные задания

Задание 1.

1. Определить среднечасовую, среднедневную и среднегодовую выработку одного рабочего и среднегодовую производительность труда одного работающего в базисном и отчетном периодах.
2. Охарактеризовать динамику показателей ПТ одного рабочего и одного работающего за различные периоды времени (год, день, час). Сделать выводы. За основу расчета взять индекс производительности труда.
3. Определить изменение среднегодовой выработки одного работающего под действием различных факторов (удельного веса рабочих в общей численности персонала и среднегодовой выработки одного рабочего).

				Период				
Показатель								

	1	2	3	4	
			базис	план	отчет
Выпуск продукции в сопоставленных ценах, млн руб	7 523	7 768	7 823	7 875	8 248
Среднесписочная численность работающих, чел.	377	405	429	422	448
Среднесписочная численность рабочих, чел.	286	302	317	315	332
Число отработанных рабочими человеко-дней	65 646	68 320	67 996	68 922	71 514
Число отработанных рабочими человеко-часов	506 474	539 642	542 598	537 592	544 414

Задание 2.

Отделу из четырех человек начислен месячный фонд оплаты размере 28000 руб. Табельный фонд рабочего времени одного работника в изучаемом месяце составил 176 ч.

Рассчитайте заработок в отделе по бестарифной системе с учетом ККУ и отработанного времени:

Сотрудники отдела	ККУ сотрудника	Отработано работником, ч
А	5	176
В	3	168
С	4	160
Д	2	168

Кейс-задание

Исследования, проведенные на рабочем месте машиниста котельной, позволили установить факторы, формирующие условия труда на его рабочем месте, и величину их фактических значений.

1. Вредные вещества в воздухе рабочей зоны:

2-й класс опасности оксид азота – при норме до 5,0 мг/м³, фактическое значение составило 6,8 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени;

4-й класс опасности – оксид углерода – при норме до 20,0 мг/м³ фактическое значение составило 2,3 мг/м³ при продолжительности действия 90% сменного времени.

4. Пыль – при норме до 6,0 мг/м³, фактическое значение составило 7,6 мг/м³ той же продолжительности действия.

5. Температура воздуха при норме 17–28°C фактически равна 30,6°C с действием в течение всей смены.

4. Интенсивность инфракрасного (теплого) излучения при норме до 140 Вт/м² фактически составила 275 Вт/м² в течение 40% сменного времени.

5. Разовая величина груза, поднимаемого вручную, в пределах нормы – 30 кг.

Задание:

1. Рассчитать общую оценку условий труда на рабочем месте и, если необходимо, размер доплат за работу во вредных условиях труда.