



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

СОЦИАЛЬНЫЙ ФАКУЛЬТЕТ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«СОЦИОЛОГИЯ РЫНКА ТРУДА»

Кафедра теории и истории социальной работы

Образовательная программа: 39.03.02 Социальная работа

Профиль подготовки:
социология социальной работы

Уровень высшего образования:
бакалавриат

Форма обучения:
очная, заочная

Статус дисциплины: *вариативная по выбору*

МАХАЧКАЛА, 2018

Рабочая программа дисциплины «Социология рынка труда» составлена в 2018 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.02 - Социальная работа (уровень бакалавриата от 12 января 2016 года №8).

Разработчик:
Стофарандова В.В., к.э.н., доцент кафедры теории и истории социальной работы В. Стофарандова

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры теории и истории социальной работы
от «20» июня 2018 г., протокол № 10
Зав. кафедрой Магомедсултанов И.И. проф. Магомедсултанов И.И.
(подпись)

на заседании Учебно-методической комиссии социального факультета
от «25» июня 2018 г., протокол № 11
Председатель УМС Абдусаламова Р.А. доц. Абдусаламова Р.А.
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением «26»
июня 2018 г. Алиев (подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

Аннотация	4
1. Цели освоения дисциплины	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	6
4. Объем, структура и содержание дисциплины	8
4.1. Объем дисциплины	8
4.2. Структура дисциплины	8
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	9
5. Образовательные технологии	17
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	17
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	20
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	20
7.2. Типовые контрольные задания	22
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	28
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	30
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	30
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	31
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	32
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	32

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Социология рынка труда» входит, как компонент по выбору, в вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавров **39.03.02 «Социальная работа»**. Дисциплина реализуется на социальном факультете ДГУ кафедрой теории и истории социальной работы.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием и обретением профессиональных компетенций в вопросах совершенствования рынка труда в России и решением вопросов занятости, позволяющих эффективно применять эти знания, умения и навыки для решения общих и частных задач в будущей профессиональной деятельности. В целях эффективного изучения учебного материала по курсу необходимо, чтобы студенты хорошо освоили проблемные вопросы, понятийный аппарат и методы данной дисциплины.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных - ОК-3, ОК-4, профессиональных – ПК-5, ПК-11, ПК-12

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: *лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа.*

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение таких видов текущего контроля успеваемости как *фронтальный опрос, коллоквиум, обсуждение реферата, доклад с последующим его обсуждением, диспут, контрольная работа и пр.;* рубежного контроля в форме *письменной контрольной работы, устного опроса, тестирования, коллоквиума;* промежуточного контроля в форме *зачета.*

Объем дисциплины: 2 зачетные единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий - 72.

Очная форма обучения-(7 семестр 4 курса)

Семестр	Учебные занятия					СРС	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
	Всего	из них					
Лекции		Лабораторные	Практические занятия	Консультации			
7	72	14		18		40	Зачёт

1. Цели освоения дисциплины

Целью курса является формирование представления у студентов об основах функционирования рынка труда и обретение профессиональных компетенций, которые позволят эффективно применять эти знания, умения и навыки для решения общих и частных задач в будущей профессиональной деятельности, что предполагает следующие **задачи курса**:

- овладение теорией, методологией и механизмом рынка труда, что позволит будущим бакалаврам социальной работы вести организационно-управленческую и административную работу в различных отраслях занятости населения;
- осознание роли различных законов рынка труда и теорий занятости;
- развитие самостоятельности мышления с учетом получения новых знаний теории и практики регулирования процессов занятости и преодоления безработицы среди населения.

В результате освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

- основные понятия, категории и концепции занятости и регулирования рынка труда, его принципы и закономерности.
- формы, уровни, технологии преодоления и сокращения безработицы.
- основные теоретические направления и концепции социального консультирования, описывающие разные методические и содержательные подходы к ее организации и осуществлению.
- основополагающие этические принципы социальной работы при консультировании безработных граждан.

Уметь:

- применять методы разрешения конфликтов в трудовой сфере.
- проводить индивидуальную работу со случаем, с семьей, групповую работу с целью предотвращения безработицы.
- организовывать и проводить консультативную деятельность в структурах службы занятости населения.

Владеть:

- основными методами консультативной работы с лицами, оставшимися без работы.
- навыками проведения консультационных и профилактических мероприятий в области занятости.
- навыками морального регулирования взаимоотношений с индивидом, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Социология рынка труда» входит, как компонент по выбору, в вариативную часть образовательной программы подготовки бакалавров **39.03.02 «Социальная работа»**. Дисциплина реализуется на социальном факультете ДГУ кафедрой теории и истории социальной работы.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием и обретением профессиональных компетенций в вопросах совершенствования рынка труда в России и решением вопросов занятости, позволяющих эффективно применять эти знания, умения и навыки для решения общих и частных задач в будущей профессиональной деятельности. В целях эффективного изучения учебного материала по курсу необходимо, чтобы студенты хорошо освоили проблемные вопросы, понятийный аппарат и методы данной дисциплины.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных - ОК-3, ОК-4, общепрофессиональных - ОПК-5; профессиональных – ПК-5, ПК-11, ПК-12

Взаимосвязи дисциплины с другими составляющими ОПОП проходят по линии компетенций, относящихся к характеристике профессиональной деятельности бакалавра.

Освоение дисциплины способствует формированию ряда общекультурных и профессиональных компетенций и взаимодействуют с другими дисциплинами данного профиля.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).

Код компетенции из ФГОС ВО	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	-способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знает: методы сбора, обобщения и анализа информации; Умеет: ставить цель и выбирать адекватные пути её достижения; Владеет: способностью совершать основные мыслительные операции: анализировать, обобщать, классифицировать, сравнивать
ОК-4	-способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности	Знает: способы хранения и переработки информации; Умеет: находить, хранить и перерабатывать информацию Владеет: культурой мышления
ПК-5	-способность к использованию законодательных и других нормативных правовых актов федерального и регионального уровней для предоставления социальных услуг, социального обеспечения, мер социальной помощи и к правовому регулированию социальной защиты граждан	Знает: основные черты и особенности развития рынка труда Умеет: использовать имеющиеся теоретические знания на практике Владеет: навыками аналитического мышления
ПК-11	-способность к реализации	Знает:

	маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих её специалистов	основные особенности маркетинговых технологий и проблемы их реализации Умеет: разрешать и предотвращать возникающие проблемы на рынке труда Владеет: навыками создания позитивного имиджа специалиста социальной работы
ПК-12	-способность к созданию условий для обеспечения государственно-частного партнёрства в процессе реализации социальной работы	Знает: основные черты государственно-частного партнёрства Умеет: профессионально использовать меры государственно-частного партнёрства Владеет: достоверной информацией по результатам внедрения инноваций в социальной сфере

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

а) Очная форма обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	7 Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Неделя семестра	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
	Модуль 1. Рынок труда, как объект социологического исследования. Предмет и методы социологии рынка	7	6	10			20	Формы текущего контроля: устные опросы, тестирование, реферат, доклады,

	труда							Форма промежуточной аттестации: письменная контрольная работа
1	Социология рынка труда, её предмет и задачи	7		2	4		6	
2	Труд как базовый социальный процесс	7		2	2		4	
3	Заработная плата работников в рыночных условиях	7		2	2		4	
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7			2		6	
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36		6	10		20	
	Модуль 2. Отношение к труду и удовлетворённости им, как важнейшая характеристика трудового процесса	7		8	8		20	Формы текущего контроля: устные опросы, тестирование, реферат, доклады, Форма промежуточной аттестации: письменная контрольная работа
1	Персонал предприятия	7		4	4		6	
2	Профессиональная структура трудового коллектива. Трудовая мобильность, её виды. Занятость населения. Безработица.	7		2	2		8	
3	Жизненная среда- трудовая среда. Потребности работников в улучшении трудовой среды.	7		2	2		6	
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		8	8		20	
	Итого:	72		14	18		40	Зачёт

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1.

РЫНОК ТРУДА, КАК ОБЪЕКТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ. ПРЕДМЕТ И МЕТОД СОЦИОЛОГИИ РЫНКА ТРУДА.

ТЕМА 1. СОЦИОЛОГИЯ РЫНКА ТРУДА, ЕЕ ПРЕДМЕТ И ЗАДАЧИ.

1. Зарождение социологии рынка труда. Первые программы формирования социальных установок в сфере труда. Проблемы, связанные с трудовой деятельностью человека, условия его труда, отношением к труду. Связь социологии труда с другими науками.

2. Закрепление пройденного материала на практических занятиях.

Труд: вечное, естественное и главное условие человеческой жизни, ее альфа и омега. В широком смысле, слова под трудом понимают не только деятельность людей по производству материальных благ, но и по созданию духовных ценностей;

-целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных и культурных ценностей. Труд есть основа и неперенное условие жизнедеятельности людей;

-предполагает определенную общественную форму (человек - существо общественное), определенные взаимоотношения людей в процессе трудовой деятельности. Поэтому история цивилизации, история человека - это не только эволюция орудий, предметов и способов труда, но в не меньшей степени и непрерывное изменение отношений между самими людьми в процессе трудовой деятельности.

Задачи социологии рынка труда:

-Изучение и оптимизация социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива).

-Анализ рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов.

-Поиск путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника.

-Поиск путей оптимального сочетания моральных и материальных стимулов и совершенствование отношения к труду в условиях рынка.

-Изучение причин и выработка системы мер по предупреждению и разрешению трудовых споров, конфликтов.

-Определение эффективной системы социальных гарантий, защищающих работников.

Литература:

1. Баткова И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 2014.
2. Боровик В.С., Похвоцев В.А. Молодежь России: проблемы занятости. М., 2015.
3. Буланов В.С. Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений. М., 2014.
4. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда: Учебное пособие. Киев, 2013.
5. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие. М., 2009.

ТЕМА 2. ТРУД КАК БАЗОВЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС.

1. Характер и содержание труда. Социально-экономический способ соединения работников со средствами труда. Особенности производственных отношений. Функции, выполняемые работником на рабочем месте.

2. Трудовая активность людей и их удовлетворенность трудом. Вовлечение людей в общественное производство, рост производительности труда, степень реализации в труде физических и умственных возможностей.
3. Закрепление пройденного материала на практических занятиях.

В современных условиях два основных фактора наиболее полно характеризуют содержание труда. Во-первых — соотношение физических и умственных нагрузок в процессе труда. Чем выше доля умственного труда, тем выше, богаче содержание труда, тем более он привлекателен для работника, тем большее удовлетворение от выполняемой работы при прочих равных условиях. Во-вторых, соотношение исполнительных и распорядительных функций. Чем выше профессиональная квалификация, тем больше потребность участвовать в выработке управленческих решений. Искусство управления состоит в том, чтобы помочь исполнителям выбрать нужное решение. Особенно важно делегирование части управленческих функций. К примеру, в сельскохозяйственном производстве настолько разнообразен, динамичен и территориально рассредоточен объект труда, что управленческие решения лучше выбирать непосредственному исполнителю, например, механизатору.

Литература:

1. Лаврикова А.И. Проблемы занятости женщин в сфере труда // социальная работа с семьей. - М., 2013.
2. Лившиц А. Проблемы безработицы // Человек и труд. - 1999. - №12.
3. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения. - М., 2017.
4. Микульский К.И. Социально-ориентированная рыночная экономика-выбор России // Общество и экономика. - 2016. - №1,2.
5. Москва трудоустраивает инвалидов // Социальное обеспечение. - 2014. - №8.
6. Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу // Психологический журнал. - 2015. - №13.

ТЕМА 3. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА РАБОТНИКОВ В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ.

1. Сущность заработной платы и ее формирование.
2. Организационные основы заработной платы.
3. Сущность и элементы тарифной системы.

Формы и системы заработной платы являются третьим элементом организации оплаты труда и определяют порядок начисления заработной платы. С их помощью осуществляется связь оплаты труда с его количественными и качественными результатами.

Существуют две формы оплаты труда – повременная и сдельная.

1. Повременная форма оплаты труда

Повременная форма оплаты труда имеет незначительную область применения, поскольку у нее слабо выражена стимулирующая функция. В основном она используется при определении тарифных заработков работников в бригадах с оплатой по единому наряду.

При применении повременной формы оплаты труда необходимо соблюдать следующие условия:

- строгий учет и контроль за фактически отработанным временем каждым работником с обязательным отражением времени простоя;

· правильное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов в соответствии с их квалификацией и с учетом действительной сложности выполняемых ими работ;
Сдельная форма оплаты труда позволяет установить размер заработной платы работника в зависимости от объема выполненной работы, который может быть измерен в количестве операций, изделий.

Литература:

- 1) Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономики // Вопросы экономики 2015 № 5.
- 2) Экономическая теория: учеб, для вузов/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. 3-е изд. СПб., 2017
- 3) Мэнкью Г. Принципы экономики. Учебник XXI века. СПб. 2015.
- 4) Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / Под редакцией Р. Емцова, С. Коммандера и Ф. Коричелли. - М.: ИНФРА - М, 2013.
- 5) Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Отв. ред. Л.С.Чижова; Институт макроэкономического исследования. - М.: Наука, 2013.
- 6) Труд и занятость России / Гос. ком. РФ по статистике - М.:2014.

ТЕМА 4. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

1. Виды мотивов труда. Материальные мотивы, мотивы, вызванные экономической необходимостью трудиться. Духовные мотивы включают профессиональные трудовые интересы работника. Социальные мотивы включают стремления человека через свой труд занять определенное место в социальной структуре общества.

2. Виды стимулирования труда. Материальное стимулирование труда, денежное вознаграждение за труд. Материальное стимулирование труда, денежное вознаграждение за труд, возможности для социального продвижения (карьеру), привилегия. Моральное стимулирование труда. Признание особых трудовых заслуг, объявление благодарности, присвоение звания.

3. Закрепление пройденного материала на практических занятиях.

Литература:

1. Никифорова А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой). // Труд за рубежом. - 2015. -№ И.-с. 3-15.
2. Голландцева Т., Гривина И. Временная занятость как форма активного содействия занятости безработных граждан. // Человек и труд. -2011. - №11. - с. 25-27.
3. Вишневская Н. Регулирование рабочего времени как средство смягчения проблемы безработицы. // Труд за рубежом. - 2017. - № 1. - с. 37-48.
4. Гейер Г., Арентс Б. Экономика предприятия: ускоренный курс: пер. с нем. науч. ред. перевода Л.В. Донцова. - М.: Издательство «Дело и Сервис», 2015.-208 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 447 с.

Модуль 2.

Отношение к труду и удовлетворённость им, как важнейшая характеристика трудового процесса.

ТЕМА 5. ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ.

1. Система профессионального отбора.
- 2.Наем и отбор персонала.

3. Профессиональная подготовка рабочих.

Персонал предприятия и его изменения имеют определенные количественные, качественные и структурные характеристики, которые могут быть с меньшей или большей степенью достоверности измерены и отражены абсолютными и относительными показателями: Быстро и качественно решить проблему подбора персонала сегодня - значит, завтра успешно решать кадровые проблемы о нетрадиционных методах оценки и подбора персонала.

- списочная и явочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений, отдельных категорий и групп на определенную дату;
- среднесписочная численность работников предприятия и (или) его внутренних подразделений за определенный период;
- удельный вес работников отдельных подразделений (групп, категорий) в общей численности работников предприятия;
- темпы роста (прироста) численности работников предприятия за определенный период;
- средний разряд рабочих предприятия;
- удельный вес служащих, имеющих высшее или среднее специальное образование в общей численности служащих и (или) работников предприятия;
- средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;
- текучесть кадров;
- фондовооруженность труда работников и (или) рабочих на предприятии и др.

Литература:

1. Волков О.И. Экономика предприятия (фирмы) - М.: ИНФРА-М, 2013.
2. Шумаков Ю.Н., Еремин В.И., Жариков С.В., Громов М.Н., Панов В.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК. - М.: «Колос», 2011
3. Свешников Н., Профессиональное развитие персонала - залог стабильности предприятия //Человек и труд, 2013, № 10.
4. Троць Л., К вопросу об оценке труда персонала предприятия //Человек и труд, 2013, № 5

ТЕМА 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА. ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ, ЕЕ ВИДЫ. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ. БЕЗРАБОТИЦА. РЫНОК ТРУДА.

1. Профессиональная структура. Работники преимущественно умственного труда. Работники преимущественно физического труда. Квалифицированные работники, неквалифицированные работники.
2. Трудовая мобильность. Социальные перемещения между группами трудового коллектива и внутренних. Восходящая трудовая мобильность, нисходящая трудовая мобильность.
3. Занятость населения. Участие населения в создании общественного продукта в социально-политической деятельности.
4. Безработица связана с наличием людей, не имеющих работу, ищущих работу, готовых приступить к работе.
5. Рынок труда. Арена, где решаются проблемы оплаты и условий труда, уровня квалификации, интенсивности выполнения работы, ответственности за нее.
6. Закрепление пройденного материала на практических занятиях.

Литература:

1. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Отв. ред. Л.С.Чинова; Институт макроэкономического исследования. - М.: Наука, 2013.
2. Труд и занятость России / Гос. ком. РФ по статистике - М.:2014.

3. Никифорова А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой). // Труд за рубежом. - 1017. - № II.-с. 3-15.
4. Голландцева Т., Гривина И. Временная занятость как форма активного содействия занятости безработных граждан. // Человек и труд. -2011. - №11. - с. 25-27.
5. Вишневская Н. Регулирование рабочего времени как средство смягчения проблемы безработицы. // Труд за рубежом. - 2016. - № 1. - с. 37-48.

ТЕМА 7. ЖИЗНЕННАЯ СРЕДА, ТРУДОВАЯ СРЕДА. ПОТРЕБНОСТИ РАБОТНИКОВ В УЛУЧШЕНИИ ЖИЗНЕННОЙ И ТРУДОВОЙ СРЕДЫ.

1. Жизненная среда, совокупность природных элементов и общественных созданий, в которой живет человек.
2. Трудовая среда, совокупность материальных факторов процесса труда и межчеловеческих отношений.
3. Закрепление пройденного материала на практических занятиях.

Человеческий труд с социологической точки зрения определяется как целенаправленная деятельность человека, в процессе которой он создает материальные и духовные ценности для удовлетворения существенных человеческих потребностей, совершается всегда в определенном пространстве и времени, определенными средствами труда в рамках конкретных общественных отношений, возникающих между людьми в процессе их трудовой деятельности. Отсюда под средой можно понимать совокупность условий и воздействий, имеющих в некотором окружении. Человеческая трудовая деятельность осуществляется в трудовой среде. Поэтому под трудовой средой понимаются средства, условия труда и взаимоотношения индивидов, участвующих в трудовом процессе. Трудовая среда включает физические факторы — это воздух, температура, влажность, освещение, цветовое оформление, уровень шума и т.д. и технико-технологические факторы — это средства труда, предметы труда и технологический процесс.

Литература:

1. Бабкина З.В., Макарова И.К. Занятость, предпринимательство и профессиональная подготовка в условиях рынка труда. - М.: Высшая школа, 2016.-С. 19.
2. Висенс М. Растущая безработица и некоторые ее последствия // Русская мысль. - 2017. - № 3. - С. 5.
3. Владимирова Е. Страны СНГ: формирование единой политики на рынке труда. // Человек и труд. - 2016. - №6. - С. 31-36.
4. Власов В. Новый порядок регистрации безработных // Занятость - 1998. - № 1.-С. 7-8.
5. Волгин Н.А. Социальная политика. - М.: Экзамен, 2013. - 736 с.

Темы практических и семинарских занятий

Модуль 1.Рынок труда как объект социологического исследования. Предмет и методы социологии рынка труда.

Тема 1.Социология рынка труда, её предмет и задачи.

Цель: Выявить основной предмет и объект социологии рынка труда, а также определить взаимосвязь с другими науками о труде социологического и несоциологического профиля

Форма проведения: опрос, дискуссия

Вопросы для самоконтроля и обсуждения:

- 1.Определите предмет социологии труда как специально социологической науки
- 2.Перечислите основные цели, которые можно достигнуть с помощью социологии рынка труда.
- 3.Какие задачи решает социология рынка труда на современном этапе развития общества?
- 4.Дайте характеристику основных методов исследования в социологии рынка труда
- 5.В чём прослеживается связь социологии рынка труда с науками о труде

социологического профиля?

6. Перечислите общее и особенное у социологии рынка труда с некоторыми науками несоциологического профиля.

Литература:

1. Баткова И.А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 2014.
2. Боровик В.С., Похвоцев В.А. Молодежь России: проблемы занятости. М., 2015.
3. Буланов В.С. Рабочая сила в условиях формирующихся рыночных отношений. М., 2014.
4. Дворецкая Г.В., Махнарылов В.П. Социология труда: Учебное пособие. Киев, 2009.
5. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие. М., 2012.

Тема 2. Труд как базовый социальный процесс.

Цель: Определить сущность и функции рынка труда, его социальные аспекты

Форма проведения: дискуссия, опрос

Вопросы для самоконтроля и обсуждения:

1. Раскройте сущность и функции труда, его социальные аспекты.
2. Покажите роль труда в развитии человека и общества
3. Труд, как целесообразная деятельность людей
4. Основные составляющие процесса труда
5. Предметная область социологии рынка труда

Литература:

1. Лаврикова А.И. Проблемы занятости женщин в сфере труда // социальная работа с семьей. - М., 2017.
2. Лившиц А. Проблемы безработицы // Человек и труд. - 2017. - №12.
3. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения. - М., 2017.
4. Микульский К.И. Социально-ориентированная рыночная экономика-выбор России // Общество и экономика. - 2017. - №1,2.
5. Москва трудоустроивает инвалидов // Социальное обеспечение. - 2000. - №8.
6. Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу // Психологический журнал. - 2005. - №13.

Тема 3. Зарботная плата работников в рыночных условиях

Цель: Сформировать представления о сущности заработной платы и её формировании в условиях рынка.

Форма проведения: опрос, обсуждение

Вопросы для самоконтроля и обсуждения:

1. Назовите основные виды доходов наёмного работника в условиях перехода к рыночным отношениям. О чём свидетельствует существующая структура доходов?
2. На чём строится система заинтересованности работников? Попробуйте объяснить формирование мотивации труда.
3. Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях рыночной экономики? Назовите функции, которые в настоящее время недооцениваются.
4. Перечислите основные принципы организации оплаты труда, объясните их взаимосвязь. Что понимается под организацией заработной платы?
5. В чём заключается сущность и последовательность работы по организации заработной платы на предприятии?

Литература:

- 1) Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике // Вопросы экономики 2005 № 5.
- 2) Экономическая теория: учеб, для вузов/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. 3-е изд. СПб., 2009
- 3) Мэнкью Г. Принципы экономики. Учебник XXI века. СПб. 2016.

4) Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / Под редакцией Р. Емцова, С. Коммандера и Ф. Коричелли. - М.: ИНФРА - М, 2013.

5) Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / Отв. ред. Л.С.Чижова; Институт макроэкономического исследования. - М.: Наука, 2013.

6) Труд и занятость России / Гос. ком. РФ по статистике - М.:2014.

Тема 4.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

Цель: Сформировать представления об основах трудового поведения членов общества и о сущности мотивационной деятельности в сфере труда

Форма проведения: опрос, дискуссия

Вопросы для самоконтроля и обсуждения:

1.Дайте характеристику понятий «мотив», «мотивация».

2.Что такое потребность?

3.Перечислите основные группы потребностей, предложенные А. Маслоу

4.Раскройте содержание понятия «интерес»

5.Каковы основные функции мотивов в сфере труда?

Литература:

1.Никифорова А. Нестандартные формы занятости и режимы рабочего времени (опыт стран с рыночной экономикой). // Труд за рубежом. - 2016. -№ И.-с. 3-15.

2.Голландцева Т., Гривина И. Временная занятость как форма активного содействия занятости безработных граждан. // Человек и труд. -2011. - №11. - с. 25-27.

3.Вишневская Н. Регулирование рабочего времени как средство смягчения проблемы безработицы. // Труд за рубежом. - 2018. - № 1. - с. 37-48.

4. Гейер Г., Арендт Б. Экономика предприятия: ускоренный курс: пер. с нем. науч. ред. перевода Л.В. Донцова. - М.: Издательство «Дело и Сервис», 2015.-208 с.

5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 447 с.

Модуль 2.Отношение к труду и удовлетворённость им, как важнейшая характеристика трудового процесса

Тема 1.Персонал предприятия.

Цель: Сформировать представление о структуре и составе работников предприятия

Форма проведения: опрос, дискуссия

Вопросы для самоконтроля и обсуждения:

1.Дайте характеристику структуры и состава работников предприятия. Подсчитайте в процентном отношении их удельный вес в общей численности работников.

2.Как определяется среднесрочная численность работников на предприятии?

3.Назовите структуру профессионального отбора

4.По каким признакам профессиональная ориентация отличается от профессионального отбора?

5.Перечислите особенности производственного обучения. Какие его основы наиболее предпочтительны?

Литература:

1. Волков О.И. Экономика предприятия (фирмы) - М.: ИНФРА-М, 2013.

2. Шумаков Ю.Н., Еремин В.И., Жариков С.В., Громов М.Н., Панов В.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК. - М.: «Колос», 2016

3. Свешников Н., Профессиональное развитие персонала - залог стабильности предприятия //Человек и труд, 2013, № 10.

4. Троць Л., К вопросу об оценке труда персонала предприятия //Человек и труд, 2013, № 5

5. Трусова Е.Э., Быстро и качественно решить проблему подбора персонала сегодня - значит, завтра успешно решать кадровые проблемы о нетрадиционных методах оценки и подбора персонала.- //Управление персоналом, 2013, № 8
6. Управление персоналом организации. Под. ред д.э.н. профессора А. Я. Кибанова - М.: Инфра - М 2013.

Тема 2.Профессиональная структура трудового коллектива. Трудовая мобильность, её виды. Занятость населения. Безработица.

Цель: Сформировать представление о функционировании трудового коллектива в организации и на предприятии. Раскрыть основы трудовой мобильности и дать характеристику её видам.

Определить понятие занятости и безработицы.

Форма проведения: опрос, дискуссия.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения:

- 1.Дайте характеристику понятия «трудоустройство», «трудоустроенная организация». Что общего и какие отличия?
- 2.По каким основаниям можно различать трудовые организации?
- 3.Дайте характеристику понятия «трудоустроенная среда»
- 4.Определите, что понимается под социальной структурой трудовой организации
- 5.Перечислите разновидности социальных структур трудовой организации

Литература:

- 1.Лаврикова А.И. Проблемы занятости женщин в сфере труда //социальная работа с семьей. - М.,2017.
- 2.Лившиц А. Проблемы безработицы // Человек и труд.-2009.-№12.
- 3.Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения. – М.,2011.
- 4.Микульский К.И. Социально-ориентированная рыночная экономика-выбор России //Общество и экономика.-2014.-№1,2.
- 5.Москва трудоустроивает инвалидов // Социальное обеспечение.-2000.-№8.
- 6.Пельцман Л. Стрессовые состояния у людей, потерявших работу //Психологический журнал.-1995.-№13.

Тема 3.Жизненная среда - трудовая среда. Потребности работников в улучшении трудовой среды.

Цель: Сформировать представление о трудовой среде человека и её взаимосвязи с жизненной средой обитания. Раскрыть проблемы на пути улучшения условий труда работников.

Форма проведения: опрос, дискуссия

Вопросы для самоконтроля и обсуждения:

- 1.Дайте характеристику понятия «отношение к труду».
- 2.Раскройте объективные и субъективные условия и факторы, влияющие на отношение работника к труду.
- 3.Дайте характеристику типов работников в зависимости от их отношения к труду.
- 4.Что представляет собой удовлетворённость трудом?
- 5.Расскажите о влиянии удовлетворённости на эффективность и качество труда работника. Приведите примеры из жизни.

Литература:

1. Бабкина З.В., Макарова И.К. Занятость, предпринимательство и профессиональная подготовка в условиях рынка труда. - М.: Высшая школа, 2009.-С. 19.
2. Висенс М. Растущая безработица и некоторые ее последствия // Русская мысль. - 2009. - № 3. - С. 5.
3. Владимирова Е. Страны СНГ: формирование единой политики на рынке труда. // Человек и труд. - 2018. - №6. - С. 31-36.

4. Власов В. Новый порядок регистрации безработных // Занятость - 2008. - № 1.-С. 7-8.
5. Волгин Н.А. Социальная политика. - М.: Экзамен, 2013. - 736 с.

5. Образовательные технологии

Для наиболее эффективного освоения курса в преподавании применяется комплекс приемов и методов, позволяющих сформировать у обучающихся целостное представление о сущности и особенности консультирования в социальной работе.

Особое внимание в преподавании уделяется таким формам активного обучения как *неимитационные* и *имитационные* методы. К числу *неимитационных* методов относятся *проблемные лекции и семинары; тематическая дискуссия: круглый стол, научно-практическая конференция; презентация, олимпиада, брей-ринг* и др.

На лекционном и семинарском занятиях посредством мультимедийных средств широко используется **демонстрационный материал**, который усиливает ощущения и восприятия обучаемого. К их числу относятся слайды, схемы, фотоматериалы и др.

В период изучения проблемных вопросов дисциплины предусмотрены встречи с представителями государственных социальных учреждений, общественных благотворительных организаций и фондов, проведение мастер-классов с участием экспертов и специалистов Министерства труда и социального развития РД, специалистов органов службы занятости населения.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Система университетского образования состоит из лекционных и практических занятий, а также самостоятельной работы студента.

Самостоятельная работа студента выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя и реализуется непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях и семинарских занятиях, а также вне аудитории – в библиотеке, на кафедре, дома и т.д.

Самостоятельная работа студента должна занимать не менее половины учебного времени и подразделяется на аудиторную и внеаудиторную. Аудиторная самостоятельная работа студента осуществляется на лекционных и семинарских занятиях в форме выполнения различных заданий и научных работ. Внеаудиторная самостоятельная работа студента традиционно включает такие виды деятельности, как *проработка ранее прослушанного лекционного материала, изучение источника, конспектирование программного материала по учебникам, подготовка доклада, выполнение реферата, поиск наглядного материала, выполнение предложенных преподавателем заданий в виртуальной обучающей системе в режиме on-line и т.д.*

Самостоятельная работа студента должна быть ориентирована на поиск и анализ учебного и научного материалов для подготовки к устному выступлению на семинарском занятии и обсуждения заранее заданных и возникающих в ходе занятия вопросов, написания доклада и научной работы.

Эффективность и конечный результат самостоятельной работы студента зависит от умения работать с научной и учебной литературой, источниками и информацией в сети Интернет по указанным адресам.

Подготовку к семинару следует начинать с внимательного ознакомления с методическими рекомендациями и планом предстоящего занятия. Затем необходимо изучить соответствующую тему по рекомендованным преподавателем учебной и научной литературе и первоисточникам, подобрать подходящую информацию в сети Интернет. Значительно облегчит поиск подходящей литературы систематическое посещение Научной библиотеки ДГУ, которая располагает подробным поисковым каталогом, значительным фондом разнохарактерной литературы и доступом в сеть Интернет, в том числе предоставляет доступ ко многим известным электронным учебным и научным ресурсам.

Преподаватель задаёт направление самостоятельной работе студента и осуществляет систематический контроль за ней. Результаты самостоятельной работы студента оцениваются по бальной системе.

Темы, виды и содержание самостоятельной работы

Темы	Виды и содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<p>Модуль 1. Рынок труда, как объект социологического исследования. Предмет и метод социологии рынка труда. 1. Социология рынка труда, её предмет и задачи.</p>	<p>1. Проработка конспекта лекций, изучение учебной и научной литературы и интернет ресурсов; 2. Подборка литературы по теме. 3. Проработка имеющейся научной литературы, конспектирование, запись своих мыслей и соображений.</p>	<p>Реферирование научного текста (монографии, статей), проверка тетрадей.</p>
<p>2. Труд как базовый социальный процесс</p>	<p>1. Проработка конспекта лекций, изучение учебной и научной литературы и интернет ресурсов; 2. Обдумывание и изложение своих мыслей на основании полученной информации</p>	<p>Устный опрос, тестирование</p>
<p>3. Заработная плата работников в рыночных условиях</p>	<p>1. Проработка конспекта лекций, изучение учебной и научной литературы и интернет ресурсов; 2. Подготовка к семинарскому занятию по теме, составление конспекта; 3. Изучить план семинара-перечень основных вопросов и проблем, которые будут обсуждаться в ходе семинарского занятия</p>	<p>Реферирование научного текста (монографии, статей), проверка тетрадей</p>
<p>4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности</p>	<p>1. Проработка конспекта лекций, изучение учебной и научной литературы и интернет ресурсов; 2. Подборка литературы по теме. 3. Проработка имеющейся научной литературы, конспектирование, запись своих мыслей и соображений.</p>	<p>Контрольная работа, тестирование, реферат</p>
<p>Модуль 2. Отношение к труду и удовлетворённость им, как важнейшая характеристика трудового процесса 1. Персонал предприятия</p>	<p>1. Проработка конспекта лекций, изучение учебной и научной литературы и интернет ресурсов; 2. Подготовка к семинарскому занятию по теме, составление конспекта; 3. Продумать развёрнутые законченные ответы на</p>	<p>Устный опрос, реферат</p>

	предложенные вопросы, опираясь на материал лекций, расширяя и дополняя его данными из учебника, дополнительной литературы.	
2.Профессиональная структура трудового коллектива.Трудовая мобильность,её виды.Занятость населения.Безработица.	1. Проработка конспекта лекций, изучение учебной и научной литературы и интернет ресурсов; 2.Подборка литературы по теме занятия; найти соответствующий раздел в лекциях и рекомендуемых учебниках	Устный опрос, тестирование, реферат
3.Жизненная среда-трудовая среда.Потребности работников в улучшении жизненно и трудовой среды	1.Проработка конспекта лекций, изучение учебной и научной литературы и интернет ресурсов; 2.Подготовка к семинарскому занятию по теме, составление конспекта; 3.Изучение учебной и научной литературы и соответствующих интернет ресурсов по теме;	Коллоквиум, реферат, тестирование

Источники

1. Гейер Г., Арендт Б. Экономика предприятия: ускоренный курс: пер. с нем. науч. ред. перевода Л.В. Донцова. - М.: Издательство «Дело и Сервис», 2015.-208 с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2018. - 447 с.
3. Экономическая теория: учеб, для вузов/ под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. 3-е изд. СПб., 2009
4. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / Под редакцией Р. Емцова, С. Коммандера и Ф. Коричелли. - М.: ИНФРА - М, 2013.
- 5.Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы /Отв. ред. Л.С.Чижова; Институт макроэкономического исследования. - М.: Наука, 2013.
- 6.Труд и занятость России / Гос. ком. РФ по статистике - М.:2014.
- 7.<http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
- 8.<http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
- 9.<http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
- 10.<http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
- 11.<http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
- 12.<http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
- 13.webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
- 14.[http:// www.scopus.com/](http://www.scopus.com/) - Реферативная база данных Scopus

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

- 7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компете	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения	Процедура освоения
-------------	--	--------------------

нции	компетенций)	
ОК-3	<p>Знает:</p> <p>методы сбора, обобщения и анализа информации;</p> <p>Умеет:</p> <p>ставить цель и выбирать адекватные пути её достижения;</p> <p>Владеет:</p> <p>способностью совершать основные мыслительные операции: анализировать, обобщать, классифицировать, сравнивать</p>	<p>Дискуссия, устный опрос, тестирование, круглый стол</p>
ОК-4	<p>Знает:</p> <p>способы хранения и переработки информации;</p> <p>Умеет:</p> <p>находить, хранить и перерабатывать информацию</p> <p>Владеет:</p> <p>культурой мышления</p>	<p>Дискуссия, устный опрос, тестирование, круглый стол</p>
ПК-5	<p>Знает:</p> <p>основные черты и особенности развития рынка труда</p> <p>Умеет:</p> <p>использовать имеющиеся теоретические знания на практике</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками аналитического мышления</p>	<p>Доклад, устный опрос, круглый стол</p>
ПК-11	<p>Знает:</p> <p>основные особенности маркетинговых технологий и проблемы их реализации</p> <p>Умеет:</p> <p>разрешать и предотвращать возникающие проблемы на рынке труда</p> <p>Владеет:</p> <p>навыками создания позитивного имиджа специалиста социальной работы</p>	<p>Доклад, устный опрос, круглый стол, реферат</p>

ПК-12	<p>Знает:</p> <p>основные черты государственно-частного партнёрства</p> <p>Умеет:</p> <p>профессионально использовать меры государственно-частного партнёрства</p> <p>Владеет:</p> <p>достоверной информацией по результатам внедрения инноваций в социальной сфере</p>	<p>Доклад, устный опрос, круглый стол, тестирование</p>
--------------	---	---

7.2. Типовые контрольные задания

Примерная тематика рефератов

1. Социальная организация труда в современной России.
2. Профессиональная ориентация молодого поколения: проблемы самоопределения.
3. Традиционные формы собственности в России.
4. Типы трудовой мотивации и их динамика.
5. Проблемы управления современным коллективом.
6. Профессиональная ориентация безработных: сущность и перспективы.
7. Социология труда и рыночные отношения.
8. Трудовая адаптация работников.
9. Детерминанты трудового поведения.
10. Портрет современного российского предпринимателя.
11. Экономический анализ в управлении трудовыми ресурсами
12. Особенности оплаты труда в отраслях народного хозяйства
13. Практические подходы к организации оптимальной системы оплаты и стимулирования труда персонала
14. Факторы роста производительности труда
15. Сущность заработной платы в различных экономических концепциях
16. Оплата труда медицинских работников из внебюджетных средств
17. Социальная и экономическая функция занятости
18. Особенности формирования и развития рынка труда в современной России
19. Организация глазами менеджеров различного звена
20. Формы и системы оплаты труда и особенности их применения в торговле
21. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал
22. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы
23. Рынок труда и особенности его формирования
24. Методы регулирования рынка труда
25. Виды стимулирования труда и их основное содержание
26. Организация трудового процесса и его элементы
27. Основные методы измерения производительности труда
28. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность
29. Профессиональные риски и защита от них работников
30. Сущность и принципы организации оплаты труда

Задания и вопросы для проведения текущего и промежуточного контроля

Материалы, устанавливающие содержание и порядок проведения промежуточных аттестаций

Формы контроля при изучении дисциплины: текущий контроль, промежуточный контроль по модулю, итоговая аттестация по дисциплине.

По результатам текущего и промежуточного контроля составляется академический рейтинг студента по каждому модулю и выводится средний рейтинг по всем модулям.

Текущий контроль - все виды аудиторной и внеаудиторной работы студентов по данному дисциплинарному модулю, результаты которой оцениваются до промежуточного контроля.

Промежуточный контроль - это проверка полноты знаний по освоенному материалу дисциплинарного модуля.

Итоговая аттестация - это подведение итогов текущей работы и промежуточных контролей по дисциплинарным модулям.

По результатам итоговой аттестации студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в дисциплинарных модулях, выставляется дифференцированная отметка в принятой системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по данной дисциплине.

Вопросы для проведения промежуточного контроля

Модуль 1

1. Предмет «социологии рынка труда». Сущность и цели
2. Организация производства: сущность и специфика проявления. Особенности взаимосвязи организации труда и организации производства.
3. Основные причины существования многообразных форм организации труда.
4. Сущность понятия "организация управления".
5. Экономическая целесообразность: сущность и краткая характеристика.
6. Основные виды разделения труда внутри предприятий. Требования к разделению труда.
7. Краткая характеристика категорий основных, вспомогательных и временных рабочих.
8. Сущность понятий профессия, специальность и квалификация.
9. Классификация рабочих мест: критерии и практическое значение.
10. Организация рабочего места: сущность и оснащение.
11. Планировка рабочего места: сущность и принципы.
12. Основные качественные характеристики рабочей силы.
13. Договора, регулирующие трудовую деятельность: сущность и краткая характеристика.
14. Коллективный договор: виды, содержание и структура.
15. Норма времени и норма выработки: сущность и краткая характеристика.
16. Норма обслуживания оборудования: сущность и практическое значение.
17. Сущность нормы управляемости и нормы численности.
18. Краткая характеристика нормированного задания.
19. Сущность нормы затрат рабочего времени.
20. Оперативное время: сущность и краткая характеристика.
21. Основные методы исследования трудовых процессов. Составляющие анализа затрат времени работников.
22. Краткая характеристика основных этапов фотографии рабочего времени.
23. Сущность аналитических методов нормирования труда.
24. Особенности использования суммарных методов нормирования труда.
25. Единая тарифная сетка: сущность и принципы дифференциации ставок.

26. Районный коэффициент: сущность и практическое значение.
27. Основные этапы составления баланса рабочего времени одного рабочего.
28. Специфика предметного, подетального и пооперационного разделения труда.
29. Краткая характеристика внутриучастковой кооперации труда.
30. Сущность внутрицеховой кооперации и совмещения профессий.
31. Условия труда: сущность, классификация и практическое значение.
32. Основные факторы, определяющие интенсивность труда.
33. Общая характеристика эффективности труда.
34. Основные методы укрепления дисциплины труда и их краткая характеристика.
35. Краткая характеристика совокупного, общего и располагаемого доходов.

Модуль 2

36. Заработная плата: сущность и основные элементы. Сущность минимальной заработной платы.
37. Расчет размера средней заработной платы.
38. Отличие повременной формы от сдельной формы оплаты.
39. Требования к разработке и применению премиальной системы в условиях перехода к рынку. Порядок начисления премий.
40. Фонд заработной платы: сущность и краткая характеристика.
41. Сущность налога с фонда оплаты труда и подоходного налога.
42. Основные подходы к пониманию рынка труда.
43. Работодатель и его обязанности.
44. Факторы, определяющие спрос на рабочую силу и факторы, определяющие предложение рабочей силы на рынке труда.
45. Особенности внешнего рынка труда.
46. Основные причины сегментированности рынка труда.
47. Отличие мобильности рабочей силы от миграции рабочей силы.
48. Общая характеристика использования государственных пособий. Пособие по безработице: сущность и практическое значение.
49. Социология труда: предмет, цели и задачи.
50. Исторические аспекты исследования социально-трудовых отношений.
51. Основные направления анализа социально-трудовых отношений и их краткая характеристика.
52. Общая характеристика субъектов социально-трудовых отношений.
53. Роль и место профессиональных союзов и государства в системе социально-трудовых отношений.
54. Основные стадии жизненного цикла человека и их значимость в становлении социально-трудовых отношений.
55. Отличие партнерства от солидарности как организационных форм социально-трудовых отношений.
56. Отличие конкуренции от конфликта как организационных форм социально-трудовых отношений.
57. Основные типы социально-трудовых отношений по характеру их влияния на результаты экономической деятельности и их краткая характеристика.
58. Сущность предмета и средств труда.
59. Особенности цели и результата труда.
60. Особенности индивидуального труда и индивидуальной трудовой деятельности.
61. Основные социально-психологические составляющие трудового поведения человека.
62. Основные группы мотивов поведения по А.Маслоу.
63. Функции мотивов в сфере труда.

64. Роль и место ответственности в социально-психологической структуре труда.
65. Краткая характеристика состояний работника в процессе труда.
66. Основные индикаторы удовлетворенности трудом. Основные показатели неудовлетворенности трудом.
67. Формирование внутренних побудительных сил трудового поведения: сущность и практическое значение.
68. Общие свойства трудовой деятельности.
69. Краткая характеристика дискриминации прав работника.
70. Сущность экономически активной и неактивной части трудовых ресурсов.

Перечень вопросов к зачёту

- 1.Связь социологии рынка труда с науками социологического профиля.
- 2.Сущность и функции труда, его социальные аспекты.
3. Характеристика социально-трудовых отношений в сфере труда.
- 4.Определение предмета социологии рынка труда как специальной социологической науки.
- 5.Основные цели, которые можно достигнуть с помощью социологии рынка труда.
- 6 .Задачи, которые решает социология рынка труда на современном этапе развития общества.
7. Характеристика основных методов исследования в социологии рынка труда.
- 8.Основные виды доходов работников в условиях перехода к рыночным отношениям.
9. На чём строится система заинтересованности работников? Каковы функции заработной платы в условиях рыночной экономики?
- 11.Основные принципы организации оплаты труда, их взаимосвязь.
- 12.Организационные основы оплаты труда на предприятии.
- 13.Тарифная система заработной платы, ее сущность.
- 14.Основные элементы тарифной системы.
- 15.«Трудовые ресурсы», их сущность. Возрастные границы трудоспособного населения.
- 16.Экономически активное и неактивное население.
- 17.Сущность воспроизводства населения.
- 18.Сущность трудового потенциала и его отличие от трудовых ресурсов.
- 19.Основные изменения в возрастной структуре населения России.
- 20.Количественная характеристика трудового потенциала.
- 21.Сущность трудовой адаптации.
22. «Первичная» и «вторичная» адаптация.
- 23.Виды адаптации.
- 24.Характеристика стадий адаптации.
- 25.Объективные условия и субъективные факторы, влияющие на адаптацию работников.
- 26.Определение и сущность профессиональной ориентации.
- 27.Характеристика профессионального отбора.
- 28.Этапы профессионального отбора.
- 29.Возможные этапы карьеры работника.
- 30.Профессиональный и квалифицированный опыт продвижения на предприятии.
- 31.Характеристика и сущность трудового конфликта.
32. Критерии и типология трудовых конфликтов.
33. Взаимосвязь между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения.

34. Основные негативные последствия трудовых конфликтов.
35. Позитивные стороны трудового конфликта.
36. Основные типы разрешения трудовых конфликтов.
37. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал
38. Демографические факторы и их воздействие на трудовые ресурсы
39. Рынок труда и особенности его формирования
40. Методы регулирования рынка труда
41. Виды стимулирования труда и их основное содержание
42. Организация трудового процесса и его элементы
43. Основные методы измерения производительности труда
44. Физиологические особенности человека и их влияние на трудовую деятельность
45. Профессиональные риски и защита от них работников
46. Сущность и принципы организации оплаты труда
47. Субъекты социально-трудовых отношений
48. Сущность кадровой политики
49. Маркетинг персонала
50. Оценка эффективности управления персоналом

Примерные тестовые задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

№Блок1

№модуль=1

Рынок труда как объект социологического исследования. Предмет и методы социологии рынка труда.

№тема=Социология рынка труда, её предмет и задачи.

1. №вопрос1

Рынок труда, как динамичная система включает

- А) Систему общественных отношений в согласовании интересов работодателей и наёмной рабочей силы
- Б) Работу по найму
- В) Совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и группы работников
- Г) Куплю-продажу труда

2. №вопрос1

Социально-экономические преобразования в России увеличили спрос на переквалификацию и переподготовку специалистов для новых рыночных структур. Это пример функционирования рынка...

- А) Труда
- Б) Информации
- В) Товаров
- Г) Капиталов

3. №вопрос2

Определите верные виды политики занятости населения

- А)Активная
- Б)Пассивная
- В)Регрессивная
- Г)Стимулирующая

4.№вопрос2

Определите верные виды политики занятости населения

- А)Активная
- Б)Пассивная
- В)Регрессивная
- Г)Стимулирующая

5.№вопрос2

Какой из перечисленных ниже не является основным видом занятости населения?

- А)Продуктивная занятость
- Б)Частичная занятость
- В)Неполная занятость
- Г)Полная занятость

№Блок2

№модуль=2

Отношение к труду и удовлетворённость им, как важнейшая характеристика трудового процесса.

№тема=2Профессиональная структура трудового коллектива. Трудовая мобильность, её виды. Занятость населения. Безработица.

6.№вопрос3

Самый высокий естественный прирост населения в Южном Федеральном округе наблюдается ... Расположите субъекты по степени возрастания прироста

- А)Ингушетии
- Б)Дагестан
- В)Чечня
- Г)Ставропольский край

7.№вопрос3

Преимущественным правом на получение материальной помощи пользуются члены семьи, находящиеся на иждивении следующих категорий безработных.

Расположите по мере очерёдности

- А)Инвалидов
- Б)Одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей
- В)Женщин, воспитывающих детей дошкольного возраста, детей-инвалидов
- Г)Вынужденных переселенцев

8.№вопрос4

Основными факторами производства являются. Выберите правильное сочетание

- А.Труд
- Б.Земля
- В.Научная организация труда
- Г.Предпринимательские способности

- А)АБВ
- Б)АВГ
- В)АБГ
- Г)БВГ

9.№вопрос4

Все занятые на предприятии подразделяются по определенным категориям.

Установите соответствие между категориями и их содержанием

- Рабочие
- Руководители

Специалисты

Служащие

А) Лица, непосредственно участвующие в процессе создания материальных ценностей, а также занятые ремонтом, перемещением грузов, оказанием материальных услуг и т.д.

Б) Работники, занимающие должность руководителей предприятий и их структурных подразделений.

В) Работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами

Г) Работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание

10. №вопрос 5

Верно ли, что самозанятость относится к нестандартным формам занятости

А) Да

11. №вопрос 5

Деятельность граждан, направленная на создание материальных и духовных благ, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, правило, доход это.....

А) Занятость

12. №вопрос 5

Отсутствие работы для трудоспособного населения это....

А) Безработица

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Контроль за ходом учебного процесса и успеваемостью студентов осуществляется посредством модульно-рейтинговой системы. Учебный рейтинг студента – это показатель успеваемости студента в баллах, это суммарная оценка за его текущую учёбу, уровень посещаемости занятий, научную и творческую деятельность, результаты рубежного (модульная работа) и итогового (зачёт) контроля.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля -70 % и промежуточного контроля -30%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 10 баллов,
- участие на практических занятиях (устный ответ, опрос) - 40 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ -10 баллов.
- подготовка рефератов, презентаций, докладов - 10

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос -10 баллов,
- письменная контрольная работа – 20 баллов,

Критерии оценки знаний студентов

100 баллов – студент показал глубокие и систематизированные знания учебного материала по теме; глубоко усвоил учебную литературу; хорошо знаком с научной литературой; активно использовал материалы из первоисточников; цитировал различных авторов; принимал активное участие в обсуждении узловых вопросов на всём протяжении семинарского занятия; умеет глубоко и всесторонне анализировать те или иные факты и события; в совершенстве владеет соответствующей терминологией; материал излагает чётко и лингвистически грамотно; отличается способностью давать собственные оценки, делать выводы, проводить параллели и самостоятельно рассуждать.

90 баллов – студент показал полные знания учебно-программного материала по теме; хорошо усвоил учебную литературу; знаком с научной литературой; использовал

материалы из первоисточников; цитировал различных авторов; принимал активное участие в обсуждении узловых вопросов; проявил способность к научному анализу материала; хорошо владеет соответствующей терминологией; материал излагается последовательно и логично; отличается способностью давать собственные оценки, делать выводы, рассуждать; показал высокий уровень исполнения заданий, но допускает отдельные неточности общего характера.

80 баллов – студент показал достаточно полное знание учебно-программного материала; усвоил основную литературу, рекомендованную программой; владеет методом комплексного анализа; показал способность аргументировать свою точку зрения с использованием материала из первоисточников; правильно ответил практически на все вопросы преподавателя в рамках обсуждаемой темы; систематически участвовал в групповых обсуждениях; не допускал в ответе существенных неточностей.

70 баллов – студент показал достаточно полное знание учебного материала, не допускал в ответе существенных неточностей, активно работал на семинарском занятии, показал систематический характер знаний по дисциплине, цитирует первоисточники, но не может теоретически обосновать некоторые выводы.

60 баллов – студент обладает хорошими знаниями по всем вопросам темы семинарского занятия, не допускал в ответе существенных неточностей, самостоятельно выполнил основные предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, отличается достаточной активностью на семинарском занятии; умеет делать выводы без существенных ошибок, но при этом не дан анализ информации из первоисточников.

50 баллов – студент усвоил лишь часть программного материала, вместе с тем ответ его стилистически грамотный, умеет логически рассуждать; допустил одну существенную или несколько несущественных ошибок; знает терминологию; умеет делать выводы и проводить некоторые параллели.

40 баллов – студент знает лишь часть программного материала, не отличался активностью на семинарском занятии; усвоил не всю основную литературу, рекомендованную программой; нет систематического и последовательного изложения материала; в ответах допустил достаточное количество несущественных ошибок в определении понятий и категорий, дат и т.п.; умеет делать выводы без существенных ошибок; наличие грамматических и стилистических ошибок и др.

30 баллов – студент имеет недостаточно полный объём знаний в рамках образовательного стандарта; знает лишь отдельные вопросы темы, кроме того допускает серьёзные ошибки и неточности; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

20 баллов – у студента лишь фрагментарные знания или отсутствие знаний по значительной части заданной темы; не знает основную литературу; не принимал участия в обсуждении вопросов по теме семинарского занятия; допускал существенные ошибки при ответе; студент не умеет использовать научную терминологию дисциплины; наличие в ответе стилистических и логических ошибок.

10 балл — отсутствие знаний по теме или отказ от ответа.

Рейтинговые показатели студента определяются следующим образом:

Каждый из трёх видов учебного контроля – текущий, рубежный и итоговый – основаны на 100 бальной системе оценивания уровня усвоения студентами программного материала. В том числе каждый ответ студента на семинарском занятии, независимо от его формы, оценивается по 100 бальной шкале, а при подведении итогов выводится средний рейтинговый балл по текущему контролю.

Например, студент по первому модулю набрал за текущую работу 70 баллов (при максимуме в 100 баллов), а на рубежном контроле 80 баллов (при максимуме в 100 баллов). Тогда средний рейтинговый балл по первому дисциплинарному модулю составит 75 баллов ($70 \times 0,5 + 80 \times 0,5 = 75$ баллов). По второму модулю студент набрал 85 баллов. В таком случае средний балл студента по итогам изучения двух

дисциплинарных модулей т.е. промежуточной аттестации (промежуточного контроля) составит 80 баллов ($75 \times 0,5 + 85 \times 0,5 = 80$).

Итоговый контроль преследует цель оценить работу студента за курс или семестр, уровень его теоретических знаний, умение анализировать информацию, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы. Итоговый контроль может проводиться в устной или письменной форме по билетам. Ответ студента оценивается также по 100 бальной шкале.

Учебный рейтинг студента определяется по сумме промежуточной аттестации (промежуточного контроля) и зачёта (итогового контроля). Например, студент по результатам промежуточного контроля получил 80 баллов, а на зачёте – 90 баллов. В таком случае рейтинг студента составит 85 баллов. - $80 \times 0,5 + 90 \times 0,5 = 85$

Шкала диапазона для получения положительной оценки по дисциплине с учётом итогового контроля:

0 – 50 баллов – «незачёт»;

51 – 100 баллов – «зачёт».

8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Основная литература

1.[Журавлева О. В. Молодежь на рынке труда : содействие занятости, трудоустройству и адаптации: электронное учебное пособие](#) - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2014

Журавлева, О.В. Молодежь на **рынке труда**: содействие занятости, **трудоустройству** и адаптации : электронное учебное пособие / О.В. Журавлева; Министерство образования и науки РФ, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Кемеровский государственный университет». - Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2014. - 165 с. : схем., табл. - Библиогр.: с. 104-108. - ISBN 978-5-8353-1666-3; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=437496> (05.08.2018).

2.[Кучмаева О. В., Золотарева О. А., Егорова Е. А. Экономика и социология труда: учебное пособие](#) - Москва: Евразийский открытый институт, 2010

Кучмаева, О.В. Экономика и **социология труда**: учебное пособие / О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2010. - 318 с. - ISBN 978-5-374-00351-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401> (05.07.2018).

3.[Шапиро С. А., Ананченкова П. И. Основы экономики и социологии труда: учебное пособие](#) - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017

Шапиро, С.А. Основы экономики и **социологии труда**: учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 271 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9324-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688> (05.06.2018).

4.Колосницына М.Г. Экономика труда.-М.:Магистр,2009

Дополнительная литература:

1. [Кучмаева О. В., Золотарева О. А., Егорова Е. А. Экономика и социология труда: учебное пособие](#) - Москва: Евразийский открытый институт, 2010

Кучмаева, О.В. Экономика и **социология труда** : учебное пособие / О.В. Кучмаева, О.А. Золотарева, Е.А. Егорова. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 318 с. - ISBN 978-5-374-00351-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90401> (07.10.2018).

2. **Шапиро С. А., Ананченкова П. И. Основы экономики и социологии труда: учебное пособие** - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017

Шапиро, С.А. Основы экономики и **социологии труда** : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 271 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9324-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469688>(07.10.2018).

3. **Переселкова З. Ю. Социология труда и занятости: практикум** - Оренбург: ОГУ, 2016

Переселкова, З.Ю. **Социология труда** и занятости : практикум / З.Ю. Переселкова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Оренбургский Государственный Университет. - Оренбург : ОГУ, 2016. - 103 с. : ил. - Библиогр.: с. 77-90. - ISBN 978-5-7410-1578-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469423> (07.10.2018).

4. **Социология миграционных процессов: учебное пособие** - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017

Социология миграционных процессов : учебное пособие / Н.Е. Коршунова, О.В. Шатаева, А.С. Мошкин, Р.М. Коршунов. - 2-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 314 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9187-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428499> (07.10.2018).

5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом.-М.:ИНФРА-М,2003

6. Комментарий к Трудовому кодексу РФ/отв.ред проф.Ю.П.Орловский.-М.:Юридическая фирма «Контракт»:ИНФРА-М,2005

9.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБС IPRbooks:
3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. webofknowledge.com – Международная база цитирования Web of Science
9. <http://www.scopus.com/> - Реферативная база данных Scopus
10. <http://search.proquest.com/> - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS
12. <http://journals.sagepub.com/> Sage/73- Электронные ресурсы журналов БД SAGE Premier

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Важнейшей задачей учебного процесса в университете является формирование у студента общекультурных и профессиональных компетенций, в том числе способностей к саморазвитию и самообразованию, а также умений творчески мыслить и принимать решения на должном уровне. Выработка этих компетенций возможна только при условии

активной учебно-познавательной деятельности самого студента на всём протяжении образовательного процесса с использованием интерактивных технологий.

Такие виды учебно-познавательной деятельности студента как лекции, семинарские занятия и самостоятельная работа составляют систему вузовского образования.

Лекция является главным звеном дидактического цикла обучения в отечественной высшей школе. Несмотря на развитие современных технологий и появление новых методик обучения лекция остаётся основной формой учебного процесса. Она представляет собой последовательное и систематическое изложение учебного материала, разбор какой-либо узловой проблемы. Вузовская лекция ориентирована на формирование у студентов информативной основы для последующего глубокого усвоения материала методом самостоятельной работы, призвана помочь студенту сформировать собственный взгляд на ту или иную проблему.

Одной из важнейших составляющих вузовского образования является **семинарское занятие**, которое представляет собой одну из форм практических занятий. Семинарские занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем дисциплины и являются одной из основных форм подведения итогов самостоятельной работы студентов. На семинарских занятиях студенты учатся грамотно излагать свои мысли и суждения, вести дискуссию по тем или иным проблемам, убеждать оппонента и опровергать его доводы, доказывать и отстаивать свою точку зрения, отстаивать свои убеждения и мировоззренческие взгляды.

При подготовке к семинарскому занятию студенту необходимо внимательно изучить конспект лекции и рекомендованную преподавателем литературу и электронные ресурсы. При этом желательно законспектировать обязательную литературу, выписать необходимые сведения из источников и подходящие цитаты. Необходимо нацелить себя на то, что на семинарском занятии придётся не просто излагать различные события и явления, а отвечать на вопросы преподавателя и аудитории, вступать в диспут, что потребует необходимость аргументировать свои оценки и выводы, приводить в качестве доказательной базы сведения из источников. Такая форма проведения семинарских занятий способствует расширению научного кругозора студента, знакомить его с важнейшими проблемами дисциплины.

Рейтинговый балл студента на каждом занятии зависит от его инициативности, качества выполненной работы, аргументированности выступления, характера использованного материала и т.д. Уровень усвоения материала напрямую зависит от внеаудиторной самостоятельной работы, которая традиционно такие формы деятельности, как выполнение письменного домашнего задания, подготовка к разбору ранее прослушанного лекционного материала на семинарском занятии, подготовка доклада и выполнение реферата.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, технические средства предъявления информации (многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы). Электронные ресурсы Научной библиотеки ДГУ.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.

Реализация учебной дисциплины требует наличия типовой учебной аудитории с возможностью подключения технических средств: аудиовизуальных, компьютерных и телекоммуникационных (*лекционная аудитория № 21, оборудованная многофункциональным мультимедийным комплексом, видеомонитором и персональным*

компьютером).