

НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

Кафедра конфликтологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Основная профессиональная образовательная программа
высшего образования программы бакалавриата
по направлению подготовки

37.03.02 «Конфликтология»

Профиль подготовки «Социально-трудовые конфликты»

Квалификация:

Бакалавр

Согласовано:
Руководитель ОПОП по направлению
37.03.02 – «Конфликтология»
Профиль «Социально-трудовые
конфликты»

_____ Г. М. Бирженюк

Рассмотрена и утверждена на заседании кафедры
«30» апреля 2021 г., протокол № 8

Зав. кафедрой _____ Г. М. Бирженюк

Рекомендована решением
Методического совета

«20» мая 2021 г., протокол № 5

Секретарь МС _____ К.В. Газина

Авторы-разработчики:

_____ М.А. Бушмелева
_____ М.А. Крылова

г. Санкт-Петербург

СТРУКТУРА

1. Цель и задачи освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Требования к результатам освоения дисциплины
4. Тематический план изучения дисциплины
5. Содержание разделов и тем дисциплины
6. План практических (семинарских) занятий
7. Образовательные технологии
8. План самостоятельной работы студентов
9. Контроль знаний по дисциплине
10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов
2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям
3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ
4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Оценочные и методические материалы

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания
3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

Глоссарий

Методические рекомендации для преподавателя по дисциплине

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Социология труда» является формирование у студентов представлений о социальных аспектах трудовой деятельности, компетенций в фокусе целостного представления о развитии концепций труда в классической и современной науке; усвоение теоретических предпосылок социологического анализа социально-трудовых отношений в обществе, понимание основных классических и современных парадигм социологического анализа социально-трудовых процессов, получение навыков решения социологических проблем труда. В ходе лекционных и семинарских занятий студенты знакомятся с основными концептуальными подходами, сложившимися в западной и отечественной области науки, смогут применять полученные знания в своей будущей практической работе.

Задачи освоения дисциплины:

- Усвоить основные теоретические положения социологии труда, как науки, ее роль в развитии трудовых отношений общества.
- Изучить сущность и механизм социальных отношений и процессов в сфере труда, социальные проблемы трудовых коллективов.
- Изучить социальные факторы и резервы повышения эффективности общественного труда.
- Выявить взаимосвязь социальных отношений и процессов в труде с экономическими отношениями и процессами, а также с социальными факторами, лежащими за рамками трудовых отношений.
- Освоить социологические методы изучения социальных проблем в сфере труда.
- Ознакомиться с опытом решения социальных проблем труда на предприятиях, в фирмах, в отраслях и регионах с практикой регулирования социальных процессов в трудовых коллективах.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

При изложении материала курса «Социология труда» необходимо опираться на знания студентов, приобретенные при изучении общей социологии.

Наиболее важно при чтении курса сформировать у студентов целостное представление о труде, как общественном явлении, выработать «социологический взгляд» на трудовую деятельность в ее противоречивой сущности, раскрыть социальные резервы повышения эффективности труда.

Изучение каждой темы осуществляется в форме лекционных и семинарских занятий и завершается текущим контролем знаний студентов. Рубежный контроль знаний по всему изучаемому курсу осуществляется в форме зачёта.

Для активизации работы студентов на семинарских занятиях по каждой изучаемой теме разработан обширный перечень вопросов и ситуаций.

Междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Трудовые конфликты	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2	Экономическая конфликтология	+	+	+	+	+				
3	Социология конфликта	+			+				+	+

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций с установленными к ним индикаторами:

Компетенции и индикаторы их достижения

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Диагностика и экспертиза	ОПК-2. Способен анализировать конфликтные ситуации, применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия	ОПК-2.1. Знать: особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия
		ОПК-2.2. Уметь: анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия
		ОПК -2.3. Владеть: способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия

Знания, умения и навыки характеризуют этапы формирования компетенций и обеспечивают достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

4. Тематический план изучения дисциплины

См. приложение

5. Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Предметная область, структура и основные понятия социологии труда.

Предмет социологии труда и основные задачи социологии труда. Социология труда, как элемент общей системы знаний и представлений о труде, ее место в системе наук, анализирующих труд. Разграничение категорий «труд», «работа», «деятельность». Субъекты труда, их функции и характеристика. Взаимосвязь социологии труда с дисциплинами социологического и несоциологического профиля. Социология профессий. Понятие и

основные элементы профессии. Основные категории социологии труда. Взаимосвязь основных категорий социологии труда. Типы и направления исследований в рамках социологии труда. Сущность, цель, задачи социологических исследований трудовой деятельности и их характеристика.

Тема 2. История становления и развития социологии труда.

Генезис идей о труде и его роли в жизни общества. Предтечи социологии труда. Предпосылки возникновения социологии труда. Вопросы отчуждения и разделения труда в работах А. Смита, К. Маркса, Э. Дюркгейма, М. Вебера. Проблемы научной организации и стимулирования труда в работах Ф. Тейлора и Г. Форда. Социальная философия фордизма. Теория бюрократизма М. Вебера. Административная теория Г. Форда. Доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо. Возникновение и развитие концепции «качества рабочей жизни» и ее содержательное наполнение. Эксперименты по «обогащению труда». Индустриальная социология. Опыт исследователей США и Европы. Основные этапы становления отечественной социологии труда.

Тема 3. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества.

Система теоретических представлений о труде: сущность труда, формы проявления труда, функции труда. Виды деятельности человека. Труд, как вид деятельности. Категории труда: содержание, характер, формы трудовой деятельности и их характеристика. Структура труда, характеризующая биологическую, организационно-технологическую и организационно-социальную стороны труда. Функции труда в развитии человека и общества. Труд в контексте глобализации. Современные особенности международного разделения и организации труда. Социальные аспекты глобализации трудовых отношений.

Тема 4. Социальные процессы в сфере труда.

Трудовой процесс и его рационализация. Основа социально-трудовых отношений. Показатели, критерии оценки и факторы регулирования социально-трудовых отношений. Организация труда. Понятие и основные направления организации труда. Рационализация труда в системе научной организации труда. Трудовая мотивация, как социологический феномен и социальная проблема. Управленческие и социологические концепции трудовой мотивации. Теория «гуманизации труда». Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы. Стимулирование труда. Противоречия в сфере труда и пути их преодоления. Трудовой конфликт: признаки и функции.

Тема 5. Трудовая адаптация и трудовая мобильность.

Трудовая адаптация, как процесс взаимного приспособления работника и трудовой среды. Понятие трудовой среды. Значение адаптации для личности и организации. Виды адаптации: профессиональная, организационная, социально-психологическая. Этапы, уровни и длительность адаптации. Адаптация первичная и вторичная. Социальные механизмы включения различных групп адаптантов в организацию. Регулирование процесса адаптации. Показатели адаптированности работника. Механизмы самоадаптации. Понятие трудовой мобильности. Состояние, динамика и функции трудовой мобильности. Виды трудового движения. Естественное движение человека в сфере труда. Социальное движение. Территориальное движение (перемещение). Разновидности экономического (производственного) движения. Профессиональная мобильность. Должностные перемещения и проблемы карьеры. Текучесть кадров, как явление трудовой мобильности. Потенциальная и реальная текучесть. Оценка текучности кадров, ее причины и способы регулирования.

Организованные и спонтанные формы трудового движения. Управление процессом трудовой мобильности.

Тема 6. Трудовой коллектив, как форма социальной организации трудовой деятельности.

Понятие трудового коллектива, как формы социальной организации предприятия. Правовые основы функционирования трудовых коллективов. Основные признаки и функции трудового коллектива. Виды трудовых коллективов. Строение коллектива. Социальные структуры, слои и группы трудового коллектива. Статусная позиция коллектива. Сплоченность и сотрудничество в коллективе. Морально-психологический климат трудового коллектива. Понятие социального проектирования трудового коллектива. Формирование трудового коллектива. Особенности состава формирующихся коллективов на разных этапах. Учет специфики региона, конкретной среды при формировании трудового коллектива. Социальный проект трудового коллектива. Проектирование кадрового состава организации. Проектирование социальной инфраструктуры.

Тема 7. Социальная защита работников

Социальная защита работников в системе социальной политики государства. Социальные права и гарантии, мера их реализации. Эффективность традиционной системы социальной защиты. Новые подходы в организации социальной защиты, их основные элементы в условиях маркетинга. Система коллективной социальной защиты, ее основные элементы и функции. Гарантия сохранения работы. Гарантии поддержания реальных доходов. Гарантии сохранения нормальных условий труда. Обеспечение возможностей дополнительного обучения и переквалификации. Юридическая помощь. Социально-психологическая поддержка. Профсоюзы, рабочие организации в осуществлении социальной защиты работников. Коллективный договор, как механизм социальной защиты. Забастовка, как крайняя форма проявления трудовых конфликтов. Виды забастовок и их цели. Механизм протекания забастовок и поведение в них различных групп. Способы предупреждения и практика прекращения забастовок.

Тема 8. Труд и занятость в современной России

Формирование российского рынка труда и новых форм занятости в 90-е годы XX века. Структура и динамика спроса и предложения рабочей силы на российском рынке труда. Феномен массовой скрытой безработицы. Вторичная занятость и ее особенности в условиях современной России. Занятость и оплата труда в государственном и частном секторах экономики. Сегментация рынка труда. Гибкость сегментированного рынка труда. Социальные группы на рынке труда России. Женщины и молодежь на российском рынке труда. Структура и динамика российской безработицы. Массовая безработица специалистов – особенность рынка труда современной России. Особенности нестандартной занятости на российском рынке труда. Временная и непостоянная занятость. Случайная занятость. Занятость в неформальном секторе.

Тема 9. Трудовая миграция в современном обществе

Миграция населения и ее влияние на рынок труда. Социологические аспекты трудовой миграции. Неквалифицированная трудовая миграция и включенность в родственные и клановые миграционные сети. Высококвалифицированная миграция и включенность в профессиональные миграционные сети. Снижение роли государства в привлечении высококвалифицированных мигрантов. Масштабы и причины эмиграции квалифицированной рабочей силы из России в 90-е годы XX века. Трудовые мигранты и

принимающее общество: проблемы институциональных согласований. Трудовые мигранты и формальные институты принимающего общества. Этнический характер трудовой миграции. Виды трудовой миграции в РФ.

6. План практических (семинарских) занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Наименование и содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки к занятиям	Формируемые компетенции	Формы контроля усвоения знаний
1.	Предметная область, структура и основные понятия социологии труда	<p>1. Предмет социологии труда, ее функции и задачи.</p> <p>2. Взаимосвязь социологии труда с другими науками. Специфика социологического подхода к изучению проблем труда.</p> <p>3. Развитие понимания труда в ходе исторической практики людей.</p> <p>4. Современное социологическое понимание категории «труд».</p> <p>Литература: а) 1, 2, 4 (с.р.) б) 1, 5 (с.р.), 6 (с.р.).</p>	ОПК-2	Устный опрос, дискуссия, письменная работа
2.	История становления и развития социологии труда	<p>1. Основные этапы становления и развития социологии труда.</p> <p>2. Социальная сущность тейлоризма как концепции «научного управления трудом».</p> <p>3. Содержание концепции «человеческих отношений».</p> <p>4. Основные направления социологических исследований в сфере труда.</p> <p>Литература: а) 1, 2 (с.р.); б) 1, 5, 6 (с.р.).</p>	ОПК-2	Доклад, деловая игра
3.	Труд – основа жизнедеятельности и человека и общества	<p>1. Феномен разделения труда в исторической эволюции общества.</p> <p>2. Этапы и механизм развертывания общественного разделения труда в социально-экономическом развитии. Категории выделения типов и видов общественного разделения труда.</p> <p>3. Выделение на мета-, макро- и микроуровнях видов разделения труда социальной, экономической и технической сферах.</p> <p>4. Противоречивость результатов (последствий) общественного разделения труда.</p> <p>5. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.</p> <p>6. Технологический процесс и его</p>	ОПК-2	Устный опрос, письменная работа

		<p>влияние на динамику изменения труда в обществе. Литература: а) 2, 4 (с.р.); б) 6 (с.р.).</p>		
4.	Социальные процессы в сфере труда	<p>1. Субъекты трудовой деятельности их специализация и функции в системе разделения труда. 2. Элементы - факторы организации труда и их характеристики. 3. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения. 4. Типы и виды трудовой мотивации. 5. Понятие «трудовой конфликт», признаки трудового конфликта. 6. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов. Литература: а) 1, 2, 3 (с.р.); б) 2, 3, 5 (с.р.).</p>	ОПК-2	Устный опрос, письменная работа
5.	Трудовая адаптация и трудовая мобильность	<p>1. Понятие адаптация, взаимоадаптация. 2. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация. 3. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы. 4. Управление процессами трудовой адаптации 5. Трудовая мобильность как форма социальной мобильности. 6. Факторы трудовой мобильности. 7. Социальная и экономическая функция трудовой мобильности. 8. Современные тенденции проявления трудовой мобильности. Литература: а) 1, 2 (с.р.); б) 5, 6 (с.р.)</p>	ОПК-2	Устный опрос, письменная работа
6.	Трудовой коллектив, как форма социальной организации трудовой деятельности	<p>1. Понятие трудового коллектива. Виды коллективов. 2. Социальная структура трудового коллектива. 3. Функции трудового коллектива. 4. Интеграция трудового коллектива. Основные интеграционные механизмы. 5. Проектирование и формирование</p>	ОПК-2	Доклад, деловая игра

		<p>трудового коллектива. б. Социальное развитие трудового коллектива. Литература: а) 1,2 (с.р.); б) 1, 5 (с.р.).</p>		
7.	Социальная защита работников	<p>1. Раскройте понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда. 2. Каковы социальные институты и механизм социальной защиты работника. 3. Что такое социальные гарантии. Какова структура социального пакета. 4. Охарактеризуйте коллективный договор как основной правовой документ, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии. 5. Что такое социальная инфраструктура как условие рациональной жизнедеятельности работников. Специфические формы социальной инфраструктуры. 6. Роль Профсоюзов, и рабочих организации в осуществлении социальной защиты работников 7. Забастовка, как форма трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки. Литература: а) 2, 3 (с.р.); б) 6 (с.р.).</p>	ОПК-2	Устный опрос, письменная работа
8.	Труд и занятость в современной России	<p>1. Понятие рынка труда 2. Структура, виды и функции рынка труда 3. Модель рынка труда 4. Регулирование рынка труда современной России Литература: а) 2 (с.р.); б) 5, 6 (с.р.).</p>	ОПК-2	Устный опрос, дискуссия
9.	Трудовая миграция в современном обществе	<p>1. Социологические аспекты трудовой миграции 2. Роль государства в привлечении высококвалифицированных мигрантов. 3. Виды трудовой миграции Литература: а) 2 (с.р.).</p>	ОПК-2	Доклад

7. Образовательные технологии

При проведении учебных занятий по дисциплине для успешного освоения применяются различные образовательные технологии, которые обеспечивают развитие навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

Методы / Формы	Лекции (Л)	Семинарские занятия (С)
Диалого-дискуссионное обсуждение проблем	+	+
Работа в команде		+
Игра		+
Поисковый метод		+
Проектный метод		+
Исследовательский метод		+
Выступление в роли обучающего		+

8. План самостоятельной работы студентов

№ п/п	Содержание самостоятельной работы студентов	Формируемые компетенции	Форма отчетности студента
1	Изучение литературы по теме	ОПК-2	Представление обоснованной работы
2	Подготовка к семинарскому занятию	ОПК-2	Опрос на практическом занятии
3	Работа над лекционным материалом	ОПК-2	Доклад
4	Подготовка презентации по темам семинара	ОПК-2	Презентация
5	Подготовка к семинарскому занятию	ОПК-2	Опрос на практическом занятии
6	Подготовка к семинарскому занятию	ОПК-2	Опрос на практическом занятии
7	Работа с дополнительной литературой	ОПК-2	Доклад

9. Контроль знаний по дисциплине

По дисциплине предусмотрен текущий контроль и промежуточная аттестация.

Текущий контроль успеваемости студента – одна из составляющих оценки качества усвоения образовательных программ. Текущий контроль проводится в течение весеннего семестра.

Промежуточная аттестация проводится по окончании изучения дисциплины в виде зачета.

Вопросы к промежуточной аттестации сформулированы в разделе «**Оценочные и методические материалы**».

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) Основная литература:

1. Дудин, М.Н. Экономика и социология труда: учебное пособие / М. Н. Дудин, Н. В. Лясников, Е.В. Чеканов. - 2-е изд., стер. - М.: КноРус, 2017. – Режим доступа: <http://www.book.ru/book/921480>

2. Мумладзе, Р.Г. Экономика и социология труда: учебник / Р.Г. Мумладзе, Г.Н. Гужина; под ред. Р.Г. Мумладзе. - 5-е изд., перераб. - М.: КноРус, 2019. – Режим доступа: <http://www.book.ru/book/930228>

3. Клименко, О.И. Экономика и социология труда: учебное пособие / О.И. Клименко. - М.: Русайнс, 2019. – Режим доступа: <http://www.book.ru/book/932299>

б) Дополнительная литература:

4. Волков, Ю.Г. Социология: учебник / Ю.Г. Волков. — М.: КноРус, 2019. — Режим доступа: <https://book.ru/book/931275>

5. Лютый, В.П. Социология: учебно-практическое пособие для студ. бакалавриата / В.П. Лютый, Н.В. Михалкин. - М.: Юстиция, 2019. - Режим доступа: <http://www.book.ru/book/930522>

6. Лясников, Н.В. Экономика и социология труда: учебник [Бакалавриат. Магистратура] / Н.В. Лясников, М.Н. Дудин, Е.В. Чеканов. – М.: КноРус, 2014. – Режим доступа: <http://www.book.ru/book/916031>

7. Рынок труда в Германии: исторические основы и современные реалии: [монография] / Г. Ф. Фейгин [и др.]; рук. работы Г. Ф. Фейгин; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2020. - 196 с.: рис., табл. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 26). – Режим доступа: [http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9\(2\)24/P 95-579316916&bns_string=IBIS](http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9(2)24/P 95-579316916&bns_string=IBIS).

8. Тенденции в сфере занятости (на примере современной России) / Г. Ф. Фейгин [и др.]; рук. работы Г. Ф. Фейгин; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2020. - 168 с.: рис. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 24). - URL: [http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9\(2\)24/T 33-887422088&bns_string=IBIS](http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9(2)24/T 33-887422088&bns_string=IBIS).

9. Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза. — Санкт-Петербург: СПбГУП, 2021. — 200 с. — (Социально-трудовые конфликты; Вып. 32).

10. Участие работников в управлении организацией как фактор профилактики социально-трудовых конфликтов / Г. М. Бирженюк [и др.]; науч. ред. А. С. Запесоцкий; СПб Гуманит. ун-т профсоюзов. - СПб.: Изд-во СПбГУП, 2019. - 256 с. - (Социально-трудовые конфликты; вып. 13). - URL: [http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9\(2\)24/Y 90-526014735&bns_string=IBIS](http://library.gup.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=108&task=set_static_req&sys_code=65.9(2)24/Y 90-526014735&bns_string=IBIS).

в) Периодические издания:

1. Конфликтология: ежеквартальный научно-практический журнал/ Фонд развития конфликтологии. - СПб.: Фонд развития конфликтологии, 2015... - ISSN 1818-1198

г) Лицензионное программное обеспечение

1. DirectumRX ВУЗ;
2. ESET NOD32 Antivirus Business Edition renewal;
3. ESET Mail Security для Microsoft Exchange Server;

4. Семейство программ Microsoft Office Standart Russian (Включает набор продуктов: Word, Excel, PowerPoint, Publisher, Outlook);
5. Mirapolis Virtual Room;
6. Антиплагиат;
7. КонсультантПлюс
8. Обеспечено доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде СПбГУП.

д) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт СПбГУП: <http://www.gup.ru/>
2. Электронно-библиотечная система СПбГУП, <http://library.gup.ru>
3. Системы поддержки самостоятельной работы СПбГУП: <http://edu.gup.ru/>
4. Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (версия ПРОФ), установленная в Университете
5. Российское образование <http://www.edu.ru/>
6. Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru/>
7. Электронно-библиотечная система «Юрайт» - www.urait.ru
8. Электронно-библиотечная система «Лань» - www.e.lanbook.com
9. Электронно-библиотечная система «Айбукс» - www.ibooks.ru
10. Электронно-библиотечная система «BOOK» - www.book.ru
11. Электронно-библиотечная система «IPRBooks» - www.iprbooks.ru
12. Официальный портал Комитета по социальному развитию Санкт-Петербурга <http://www.gov.spb.ru/gov/admin/otrasl/trud>.
13. Официальный сайт Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга <http://www.kobr.spb.ru>.

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудиторный фонд с демонстрационным оборудованием и техническими средствами обучения, методические ресурсы кафедры, фонды Научной библиотеки.

Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента. В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимые для научно-исследовательской деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- изучение достижений естественных наук, проведение сравнительного анализа их с современными;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к экзамену.

Основными компонентами содержания данного вида работы являются:

- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;
- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- знакомство с научной литературой при формировании своей личной библиотеки.

2. Методические рекомендации по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Семинарские занятия – важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное сознание будущих конфликтологов-практиков. На занятиях вырабатываются необходимые каждому конфликтологу навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к итоговым формам отчетности — зачетам и экзаменам. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;

- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;

- подкрепление теоретических положений конкретными фактами.

Для качественного и эффективного изучения специальности необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;

- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;

- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;

- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Содержание практических (семинарских) занятий

№ Наименование темы дисциплины	Тематика самостоятельной работы, содержание практических (семинарских) занятий, литература для подготовки	Формы контроля усвоения знаний Контроль выполнения работы
Тема 1. Предметная область, структура и основные понятия социологии труда	1. Объект и предмет социологии труда 2. Соотношение социологии труда с другими науками 3. Структура социологии труда как науки 4. Функции и задачи социологии труда 5. Современное представление о социологии труда Литература: а) 1, 2, 4 (с.р.) (соответствующие разделы); б) 1, 5 (с.р.), 6 (с.р.).	Устный опрос, дискуссия, письменная работа.
Тема 2. История становления и	1. Основные этапы становления и развития социологии труда.	Доклад, деловая игра

развития социологии труда	<p>2. Социальная сущность тейлоризма как концепции «научного управления трудом».</p> <p>3. Содержание концепции «человеческих отношений».</p> <p>4. Основные направления социологических исследований в сфере труда.</p> <p>Литература: а) 1, 2, (с.р.); б) 1, 5, 6 (с.р.).</p>	
Тема 3. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества	<p>1. Феномен разделения труда в исторической эволюции общества.</p> <p>2. Этапы и механизм развертывания общественного разделения труда в социально-экономическом развитии. Категории выделения типов и видов общественного разделения труда.</p> <p>3. Выделение на мета-, макро- и микроуровнях видов разделения труда социальной, экономической и технической сферах.</p> <p>4. Противоречивость результатов (последствий) общественного разделения труда.</p> <p>5. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.</p> <p>6. Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда в обществе</p> <p>Литература: а) 2, 4 (с.р.); б) 6 (с.р.).</p>	Устный опрос, письменная работа
Тема 4. Социальные процессы в сфере труда	<p>1. Субъекты трудовой деятельности их специализация и функции в системе разделения труда.</p> <p>2. Элементы - факторы организации труда и их характеристики.</p> <p>3. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения.</p> <p>4. Типы и виды трудовой мотивации.</p> <p>5. Понятие «трудовой конфликт», признаки трудового конфликта.</p> <p>6. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов.</p> <p>Литература: а) 1, 2, 3 (с.р.); б) 2, 3, 5 (с.р.).</p>	Устный опрос, письменная работа
Тема 5. Трудовая адаптация и трудовая мобильность	<p>1. Понятие адаптация, взаимоадаптация.</p> <p>2. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.</p> <p>3. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и</p>	Устный опрос, письменная работа

	<p>производственные факторы.</p> <p>4. Управление процессами трудовой адаптации</p> <p>5. Трудовая мобильность как форма социальной мобильности.</p> <p>6. Факторы трудовой мобильности.</p> <p>7. Социальная и экономическая функция трудовой мобильности.</p> <p>8. Современные тенденции проявления трудовой мобильности.</p> <p>Литература: а) 1, 2 (с.р.); б) 5, 6 (с.р.)</p>	
<p>Тема 6. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности</p>	<p>1. Понятие трудового коллектива. Виды коллективов.</p> <p>2. Социальная структура трудового коллектива.</p> <p>3. Функции трудового коллектива.</p> <p>4. Интеграция трудового коллектива. Основные интеграционные механизмы.</p> <p>5. Проектирование и формирование трудового коллектива.</p> <p>6. Социальное развитие трудового коллектива.</p> <p>Литература: а) 1,2 (с.р.); б) 1, 5 (с.р.).</p>	<p>Доклад, деловая игра</p>
<p>Тема 7. Социальная защита работников</p>	<p>1. Раскройте понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.</p> <p>2. Каковы социальные институты и механизм социальной защиты работника.</p> <p>3. Что такое социальные гарантии. Какова структура социального пакета.</p> <p>4. Охарактеризуйте коллективный договор как основной правовой документ, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии.</p> <p>5. Что такое социальная инфраструктура как условие рациональной жизнедеятельности работников. Специфические формы социальной инфраструктуры.</p> <p>6. Роль Профсоюзов, и рабочих организации в осуществлении социальной защиты работников</p> <p>7. Забастовка как форма трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки.</p> <p>Литература: а) 2, 3 (с.р.); б) 6 (с.р.).</p>	<p>Устный опрос, письменная работа</p>
<p>Тема 8. Труд и занятость в современной России</p>	<p>1. Понятие рынка труда</p> <p>2. Структура, виды и функции рынка труда</p> <p>3. Модель рынка труда</p> <p>4. Регулирование рынка труда современной России</p>	<p>Устный опрос, письменная работа</p>

	Литература: а) 2 (с.р.); б) 5, 6 (с.р.).	
Тема 9. Трудовая миграция в современном обществе	<ol style="list-style-type: none"> 1. Социологические аспекты трудовой 2. Роль государства в привлечении высококвалифицированных мигрантов. 3. Виды трудовой миграции Литература: а) 2(с.р.).	Доклад

3. Методические рекомендации по написанию контрольных работ

Контрольная работа учебным планом не предусмотрена.

4. Методические рекомендации по написанию курсовой работы

Курсовая работа учебным планом не предусмотрена.

ОЦЕНОЧНЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные и методические материалы включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

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

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код формируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Наименование оценочного средства
1.	Тема 1. Предметная область, структура и основные понятия социологии труда	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия	Устный опрос, дискуссия, письменная работа
2.	Тема 2. История становления и развития социологии труда	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия	Доклад, деловая игра
3.	Тема 3. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и	Устный опрос, письменная работа

			мирного взаимодействия	
4.	Тема 4. Социальные процессы в сфере труда	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия	Устный опрос, письменная работа
5.	Тема 5. Трудовая адаптация и трудовая мобильность	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ОПК-2.3. Владеет способностью	Устный опрос, письменная работа

			применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия	
6.	Тема 6. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия ОПК -2.3. Владеет способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия	Доклад, деловая игра
7.	Тема 7. Социальная защита работников	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия	Устный опрос, письменная работа

			<p>ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
8.	Тема 8. Труд и занятость в современной России	ОПК-2.	<p>ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p>	Устный опрос, дискуссия
9.	Тема 9. Трудовая миграция в современном обществе	ОПК-2.	ОПК-2.1. Знает особенности основных видов конфликтов, а также детерминирующие	Доклад

			<p>факторы и закономерности конфликтного и мирного взаимодействия</p> <p>ОПК-2.2. Умеет анализировать конфликтные ситуации, готовить материалы для экспертных заключений о конфликтогенном потенциале ситуации и субъектов взаимодействия</p> <p>ОПК -2.3. Владеет способностью применять основные методы, способы и средства получения информации о конфликтах и мирных способах взаимодействия</p>	
<i>Результат достижения планируемых результатов изучения дисциплины</i>				Зачет

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания

Критерии оценивания (текущий контроль)

1. Оценка «отлично» выставляется студенту, если студент имеет глубокие знания учебного материала по теме практического задания, в логической последовательности излагает материал; смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы;
2. Оценка «хорошо» выставляется, если студент показал знание учебного материала, смог ответить почти полностью на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы;
3. Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом освоил материал; однако, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы;
4. Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по теме практического задания, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерии оценивания (зачет)

Знания, умения, навыки и компетенции студентов оцениваются следующими оценками: «зачтено», «не зачтено».

- «зачет» - студент хорошо и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, увязывает с практикой, свободно справляется с решением ситуационных задач и тестовыми заданиями, правильно обосновывает принятие решений, умеет самостоятельно обобщать программный материал, не допуская ошибок, знает дополнительную литературу по изучаемой дисциплине.

- «не зачтено» - студент не знает значительной части основного программного материала, в ответах допускает существенные ошибки, не владеет умениями и навыками в выполнении тестовых заданий и решении задач, не способен ответить на дополнительные вопросы.

Шкала оценки

Вид контроля	Форма отчетности и/или контроля	Максимально возможное количество баллов
Текущий контроль		70
	Выступление на семинаре	10
	Презентация	10
	Выступление на семинаре	10
	Представление отчета по проекту	10
	Представление выполненной самостоятельной творческой работы (доклада)	10
	Представление выполненной работы	20
Промежуточный контроль	Зачет	30
Всего по дисциплине		100

Шкала баллов для определения итоговых оценок:
 < 70 баллов □ «Зачтено»; < 55 баллов □ «Не зачтено».

3. Типовые контрольные задания и методические материалы, процедуры оценивания знаний, умений и навыков

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Семинар. Тема 1 Предметная область, структура и функции социологии труда

Цель занятия: уяснить объект и предмет социологии труда.

Форма контроля: устный опрос, дискуссия, письменная работа.

Вопросы для обсуждения:

1. Объект и предмет социологии труда
2. Соотношение социологии труда с другими науками
3. Структура социологии труда как науки
4. Функции и задачи социологии труда
5. Современное представление о социологии труда

Дискуссия о законах социологии труда

1. Система категорий социологии труда
2. Проблемное поле категорий социологии труда

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 6 баллов максимально.

Тестовое задание

1. Социология труда изучает:

- а) производство материальных благ;
- б) производство и распределение товаров;
- в) систему социальных отношений в процессе совместной трудовой деятельности.

2. Социология труда – это:

- а) специальная социологическая теория;
- б) прикладная часть психологии труда;
- в) составная часть экономической теории;
- г) комплексная наука о производстве материальных благ.

3. Что означает понятие «труд»

- а) Работа по найму.
- б) Деятельность человека по преобразованию ресурсов природы
- в) Целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества в целом
- г) Целесообразная деятельность людей по созданию благ и услуг

4. Выберите из предложенных суждений наиболее точное определение труда. Труд

- это

- а) внешнее, доступное наблюдению, движение человеческого тела
- б) индивидуальное действие, подтверждающее включенность человека производство
- в) целенаправленный процесс воздействия на окружающую среду в целях удовлетворения потребностей
- г) способ бытия человека

5. Какое приведенных ниже высказываний наиболее полно раскрывает содержание труда?

- а) совокупность предметов и средств труда
- б) способ включения индивидуального труда в совокупно-общественную деятельность
- в) совокупность трудовых функций, которые выполняются человеком в процессе трудовой деятельности
- г) объем наукоемких технологий, обеспечивающих трудовую деятельность человека

6. К свойствам труда относятся

- а) Осознанность, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий.
- б) Плановые, товарные, ценообразующие, физические, экономические.
- в) Самостоятельность, зависимость от социальных норм, безвозмездность, мобильность.
- г) Информативность, рациональность, универсальность.

7. Функция труда, которая в наибольшей степени интересует социологию:

- а) Труд выступает непосредственной функцией материального обеспечения жизни;
- б) Труд в большинстве случаев идентифицируется с потенциалом того или иного сотрудника. С трудовой деятельностью связан не только доход, но и возможность развития, самореализации работника;

в) В процессе трудовой деятельности устанавливаются социальные связи, она формирует социальный статус человека.

8.К основным этапам развития социологии труда относятся донаучный, классический, _____.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Семинар. Тема 2. История становления и развития социологии труда Командная игра «за и против».

Цель занятия: раскрыть историю развития проблем социологии труда как науки

Форма контроля: доклад, деловая игра.

Идея семинара – командная игра «за и против». Для проведения игры группа предварительно (на предыдущем семинаре) разбиваются на несколько команд. В ходе игры каждой команде предстоит охарактеризовать наиболее сильные стороны защищаемой концепции и дать убедительную критику слабых сторон тех концепций, которые защищают противоположные команды.

Концепции:

I. Вопросы разделения труда, работы:

А. Смита, 2. К. Маркса, 3. Э. Дюркгейма, 4. М. Вебера.

Проблемы научной организации и стимулирования труда, работы:

Ф. Тейлора, 2. Г. Форда;

Теория бюрократизма М. Вебера;

Доктрина «человеческих отношений» Э. Мейо.

II. Мини презентации на 2-3 минуты (один человек от команды на один вопрос по теме)

Вопросы к презентациям по концепции:

1. Основная идея модели
2. Эффективность и успех модели
3. Эффективность и применимость в наши дни (примеры)
4. Заработная плата (какую роль отводят авторы оплате труда)
5. Взгляд на общество: социальные проблемы (бедность и т.д.) – место социальным проблемам в концепции, взаимосвязь предложенной организации трудового процесса и функционированием общества).

I) «Противостояние» (два человека от каждой команды, один рассказывает о преимуществах своей модели, другой критикует недостатки концепции соперников):

1. Плюсы и преимущества концепции

2. Минусы и недостатки модели команды противников

II) Вопрос-ответ (от каждой команды поступает два вопроса соперникам, дается время на обдумывание по 5 минут, потом заслушивается ответ и правильный ответ от задававших вопрос)

III) Подведение итогов. Победители получают 10 возможных баллов из 10.

Семинар. Тема 3. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества

Цель занятия: раскрыть роль разделения труда в обществе; как основы профессиональной, функционально-технологической, социальной структуры общества.

Форма контроля: устный опрос, письменная работа.

Вопросы для обсуждения:

1. Феномен разделения труда в исторической эволюции общества.
 2. Этапы и механизм развертывания общественного разделения труда в социально-экономическом развитии. Категории выделения типов и видов общественного разделения труда.
 3. Выделение на мета-, макро- и микроуровнях видов разделения труда социальной, экономической и технической сферах.
 4. Противоречивость результатов (последствий) общественного разделения труда.
 5. Особенности взаимосвязи труда и технологии в современных условиях.
 6. Технологический процесс и его влияние на динамику изменения труда в обществе.
- Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 6 баллов максимально.

Тестовое задание

1. Основоположником теории «технологического» человека социологии труда считается

- а) М. Вебер б) Ф.Тейлор в) К. Маркс г) Э. Мэйо

2. Кто является представителем «школы человеческих отношений» и организатором хотторнских экспериментов

- а) Дюркгейм б) П. Бурдьё в) М. Вебер г) Э. Мэйо

3. Какое научное направление классической социологии труда содержит следующее утверждение - «работник является автоматическим исполнителем трудовых действий, предписанных инструкцией»

- а) марксистская школа
б) теория «человеческих отношений»
в) теория рационализации Тейлора

4. Выберите компоненты простого процесса труда:

- а) организация труда
б) целесообразная человеческая деятельность
в) условия труда
г) предметы труда
д) средства труда

5. Какими показателями измеряются возможности участия населения в трудовой деятельности?

- а) численность населения
б) занятое население
в) экономически активное население
г) самодеятельное население

6. Процесс труда это:

- а) Сложное и многоаспектное отношение людей с предметом и средствами труда
б) Взаимоотношение людей по горизонтали и по вертикали
в) Это и то, и другое

7. Общественный труд подразделяют на:

- а) общественно организованный
б) общественно востребованный
в) Труд самообслуживания

8. Разделение труда бывает:

- а) Частичным
б) общественным

- в) технико-технологическим
- г) территориальным.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Семинар Тема 4. Социальные процессы в сфере труда

Цель занятия: познакомиться с функциями субъектов трудовой деятельности, типами и видами трудовой мотивации, уяснить социальную природу трудовых конфликтов.

Форма контроля: устный опрос, письменная работа.

1. Субъекты трудовой деятельности их специализация и функции в системе разделения труда.
2. Элементы - факторы организации труда и их характеристики.
3. Мотивационная структура трудовой деятельности и трудового поведения.
5. Типы и виды трудовой мотивации.
6. Понятие «трудовой конфликт», признаки трудового конфликта.
7. Структура и функции трудового конфликта. Типы, виды, показатели трудовых конфликтов.

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 6 баллов максимально.

Тестовое задание

1. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, каким будет это действие

- а) Да, безусловно
- б) Нет, это исключено

2. Автором концепции ожидания в теории мотивации является

- а) С.Адамс
- б) Л.Портер
- в) В.Врум

3. Деление видов трудовой деятельности на ценностное и ситуативное осуществляется по

- а) Степени соответствия нормам
- б) Характеру мотивации

4. Под совокупностью средств, условий труда и взаимоотношений работников подразумевается

- а) Трудовой коллектив
- б) Трудовая среда
- в) Трудовая организация

5. Главным звеном внутренних побудителей трудовой деятельности является

- а) биологическая потребность
- б) интересы
- в) мотивы
- г) желания и стремления

6. Укажите, какие из нижеперечисленных стимулов трудовой деятельности не относятся к категории «нематериальных стимулов»

- а) путевка в санаторий
- б) награждение почетной грамотой
- в) дотация на питание

г) создание именной школы передового опыта

7. В основе трудового конфликта лежит

- а) конкуренция за рынок сбыта товаров
- б) сотрудничество в процессе трудовой деятельности
- в) противоречивые интересы участников трудовой деятельности
- г) споры по поводу спортивных достижений предприятий отрасли

8. На какой стадии трудового конфликта отмечаются наиболее активные действия противоборствующих сторон?

- а) появления конфликтной ситуации
- б) латентной
- в) эскалации
- г) завершения

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Семинар. Тема 5. Трудовая адаптация и трудовая мобильность

Цель занятия: раскрыть понятие, типы, стадии и факторы трудовой адаптации, определить сущность, формы и механизмы регулирования трудовой мобильности.

Форма контроля: устный опрос, письменное задание.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие адаптация, взаимоадаптация.
2. Типы адаптации: первичная, вторичная, психофизиологическая, профессиональная, социально-психологическая. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, индентификация.
3. Факторы трудовой адаптации: профориентация и профотбор, престиж и привлекательность профессии, личностные и производственные факторы.
4. Управление процессами трудовой адаптации
5. Трудовая мобильность как форма социальной мобильности.
6. Факторы трудовой мобильности.
7. Социальная и экономическая функция трудовой мобильности.
8. Современные тенденции проявления трудовой мобильности.

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 6 баллов максимально.

Тестовые задание

1. Установите правильную последовательность этапов трудовой адаптации:

- а) идентификация
- б) приспособление
- в) ассимиляция
- г) ознакомление

2. Укажите номер правильного варианта ответа. К объективным факторам трудовой адаптации не относятся (-ится):

- а) тип и размер организации
- б) отраслевая специализация
- в) профессионально-квалификационная структура организации
- г) условия труда
- д) организация труда

3. Дополните:

Субъективным показателем успешной адаптации является общая удовлетворенность трудом и _____.

4. Приобретение навыков, знаний, умений — это:

- а) профессиональная ориентация
- б) профессиональный отбор
- в) профессиональная адаптация
- г) профессиональная подготовка.

5. Территориальная мобильность - это:

- а) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования населения;
- б) пространственное перемещение трудоспособного населения, вызываемое изменениями в развитии и размещении производства, условиях существования рабочей силы;

в) процесс изменения содержания трудовой деятельности.

6. Основоположителем теории социальной мобильности является:

- а) С. Миллер.
- б) Ф. Паркин.
- в) П. Сорокин.

7. Социальная мобильность оказывает влияние на:

- а) Социально-профессиональную структуру общества.
- б) Занятость населения.
- в) Идеологию социальной структуры общества.

8. Овладение работником смежными профессиями предполагает:

- а) Горизонтальную мобильность.
- б) Территориальную мобильность.
- в) Вертикальную мобильность.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Семинар. Тема 6. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности.

Цель занятия: проанализировать формы и методы регламентации трудовой деятельности работника в коллективе.

Форма контроля: доклад, деловая игра

Ролевая игра «Коллектив»

Цель игры - определить связи между видами предприятия и характером работ, выполняемых сотрудниками предприятия, их профессиями, оценить эффективность кадровой политики на предприятиях.

Ход игры:

1. Обучающиеся объединяются в малые группы 6-10 человек.
2. Перед каждой группой стоит задача – изучить особенности кадровой политики выбранного предприятия, определить набор необходимых показателей, сделать выводы по недостаткам и предложить рекомендации по их устранению (материалы прилагаются).
3. В соответствии с профилем предприятия, в малой группе распределяются должности и профессии, необходимые, по мнению студентов для деятельности данного предприятия. Для каждой должности инструкция, в которой перечисляется, какие виды

работ обязан выполнять работник, что он должен уметь делать. Должностные инструкции обсуждаются коллективом предприятия и выносятся на рассмотрение всей учебной группы и преподавателя.

4. Определяется недостающая в коллективе вакантная должность персонала, для которой будет вестись подбор, строится профессиональная модель необходимого работника

5. Результаты работы представляются в группе.

6. Подводятся итоги игры и оценивается работа малых групп.

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 10 баллов максимально.

Семинар Тема 7. Социальная защита работников

Цель занятия: определить понятие и сущность социальной защиты работника. Основные элементы социальной защиты: объект, субъект, цель защиты, механизмы защиты.

Форма контроля: устный опрос, письменная работа.

1. Раскройте понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.

2. Каковы социальные институты и механизм социальной защиты работника.

3. Что такое социальные гарантии. Какова структура социального пакета.

4. Охарактеризуйте коллективный договор как основной правовой документ, регулирующий социально-трудовые отношения на предприятии.

5. Что такое социальная инфраструктура как условие рациональной жизнедеятельности работников. Специфические формы социальной инфраструктуры.

6. Роль Профсоюзов, и рабочих организации в осуществлении социальной защиты работников

7. Забастовка как форма трудового конфликта. Социологическая характеристика производственной забастовки.

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 6 баллов максимально.

Тестовое задание

1. Трудовой коллектив - это

а) группа людей, занятых в частном секторе организация, использующая имущество профсоюзных и других общественных формирований

б) социальное и экономическое объединение людей, организованных для выполнения общественно-значимых и личных целей

в) государственная структура, основанная на законах, регулирующих трудовые отношения

2. Социально-психологический климат характеризуется

а) эмоциональным настроением работников «здесь и сейчас»

б) удовлетворенностью взаимоотношениями «по вертикали и горизонтали», факторами производственной среды и положительным отношением к работе

в) удовлетворенностью транспортным обслуживанием на предприятии

г) удовлетворенностью уровнем заработной платы

3. Понятие «трудовой коллектив» означает:

а) формальную структуру трудовой организации;

б) неформальную структуру трудовой организации;

в) социально-профессиональную группу общностью интересов, целей и ценностями.

4. Сплоченность трудового коллектива:

а) всегда улучшает производственные показатели;

б) ухудшает трудовые показатели;

в) может улучшать, а может и ухудшать трудовые показатели.

5. Признаками сплоченного коллектива являются: (выбранные варианты подчеркните)

- а) поддержание дружеских контактов;
- б) взаимопомощь и взаимоподдержка;
- в) наличие конфликтов;
- г) общность интересов и целей, направленных на улучшение организации труда и достижение трудовых показателей.

6. Основными методами измерения сплоченности трудового коллектива являются:

- а) эконометрический;
- б) психофизиологический;
- в) социометрический.

7. К видам безработицы относятся: (выберите вариант)

- а) сезонная безработица;
- б) временная безработица;
- в) структурная безработица;
- г) фрикционная безработица;
- д) циклическая безработица.

8. В социальном плане безработица приводит к:

- а) увеличению числа занятых в общественно-полезном труде;
- б) сокращению занятых в трудовом процессе;
- в) к нарастанию социальных конфликтов;
- г) к социальным патологиям и дезорганизации социальной жизни.

Времени выполнения теста (в мин) - 10

Критерии оценки результатов тестирования: за каждый правильный ответ студент получает 0,5 балл. 80-100 % – «отлично», 60-80 % – «хорошо», 40-60 % – «удовлетворительно», 39 % баллов и менее – «неудовлетворительно»

Семинар. Тема 8. Труд и занятость в современной России

Цель: научить студентов анализировать рынок труда в современной России.

Форма контроля: устный опрос, дискуссия.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие рынка труда
2. Структура, виды и функции рынка труда
3. Модель рынка труда
4. Регулирование рынка труда современной России

Дискуссия на тему: «Проблемы рынка труда в современной России»

Анализ статистической информации о занятости и безработице в современной России.

Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 10 баллов максимально.

Семинар Тема 9. Трудовая миграция в современном обществе

Цель: формирование знаний о современных тенденциях, факторах и последствиях международной трудовой миграции, формах и механизмах ее регулирования.

Форма контроля: доклад

Темы докладов:

1. Основные теории международной трудовой миграции.
2. Формы и тенденции миграции высококвалифицированной и малоквалифицированной рабочей силы.

3. Типы и факторы незаконной трудовой миграции.
 4. Понятие, формы, масштабы и роль циркуляционной трудовой миграции для самих трудовых мигрантов.
 5. Мигрантский сегмент рынка труда в России. Факторы положения и поведения иностранных работников на рынке труда.
 6. Приобретения и потери отдающих стран в результате международной трудовой миграции. Факторы повышения отдачи от миграции.
 7. Последствия «интеллектуальной миграции», возможности придания ей циркуляционного характера.
 8. Воздействие международной трудовой миграции на функционирование рынка труда, занятость и заработки местных работников в принимающих странах.
 9. Сходство и различия последствий притока иностранной рабочей силы для развитых и развивающихся стран.
 10. Экономические и социальные последствия международной трудовой миграции для России.
- Подготовка к семинарскому занятию и проявленная активность студента оценивается в 10 баллов максимально.

Вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине (зачету)

1. Предмет социологии труда, ее функции и задачи.
2. Взаимосвязь социологии труда с другими науками. Специфика социологического подхода к изучению проблем труда.
3. Современное социологическое понимание категории «труд».
4. Основные этапы становления и развития социологии труда.
5. Основные направления социологических исследований в сфере труда.
6. Характеристика трудовых функций и их изменения под воздействием механизации, автоматизации и компьютеризации.
7. Социальный статус профессии.
8. Процесс трудовой социализации.
9. Трудовая адаптация: понятия, виды, механизмы регулирования.
10. Трудовая мобильность: содержание, виды.
11. Управление процессом трудовой мобильности.
12. Трудовое поведение и механизмы его регуляции.
13. Социальные аспекты стимулирования труда.
14. Понятие трудовой мотивации, мотивов и стимулов трудовой деятельности.
15. Структура мотивов трудового поведения.
16. Объективные и субъективные показатели отношения к труду.
17. Характеристика основных теорий трудовой мотивации.
18. Понятие трудового коллектива. Виды коллективов.
19. Социальная структура трудового коллектива.
20. Функции трудового коллектива.
21. Социальное развитие трудового коллектива.
22. Механизмы осуществления социальной защиты работников.
23. Методы профилактики и способы разрешения трудовых конфликтов.
24. Разработка вопросов трудовой этики в работе М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма».
25. Вопросы социологии труда в сочинении Э. Дюркгейма «Об общественном разделении труда».
26. Понимание категории «труд» в экономических работах К. Маркса.

27. Ф. Тейлор и его концепция «научного управления трудом».
28. Хоторнские эксперименты Э. Мэйо и концепция «человеческих отношений».
29. Социальная защита работников в условиях рыночной экономики
30. Барьеры на пути социальных нововведений в сфере труда.
31. Особенности российской безработицы.
32. Забастовочные движения в России: причины, тенденции, последствия.
33. Пути повышения социального статуса массовых рабочих профессий.
34. Социологические проблемы трудящихся мигрантов в России.
35. Место потребностей и ценностей в структуре мотивирующих факторов трудового поведения.
36. Ценности профессиональной деятельности в системе жизненных ценностей человека.
37. Методические проблемы исследования трудовой мотивации.
38. Признаки мотивационного кризиса и пути его преодоления.
39. Управление процессом трудовой мобильности в условиях рынка.
40. Социологическое обеспечение инноваций в сфере труда и занятости.
41. Проблемы социальной защиты различных групп работников на предприятии.
42. Основные тенденции и формы профсоюзного движения в современной России
43. Социальные последствия долгосрочной безработицы.
44. Социальная структура коллектива: способы конструирования и механизмы регулирования.
45. Социальная эффективность применения различных форм стимулирования труда в условиях рыночной экономики
46. Забастовки как форма трудового конфликта и способы их предупреждения.
47. Обогащение труда как социологическая проблема.
48. Российский работник за границей: социальные проблемы адаптации.
49. Социологические проблемы иностранных рабочих в России.
50. Использование мотивационных механизмов в реальной практике управления.
51. Человек без определенных занятий (бич, бродяга) как социальный тип.
52. Развитие демократических институтов в сфере профессиональной трудовой деятельности.

ГЛОССАРИЙ

Адаптация означает включение личности в новую для нее предметно вещественную социальную среду. Иначе говоря, **трудовая адаптация** – это социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации, в котором личность и трудовая среда оказывают активное воздействие друг на друга и являются адаптивно-адаптирующими системами.

Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу по независящим от них причинам.

Безработные – это трудоспособные лица, которые по независящим от них причинам не имеют работы и зарплаты, ищут работу, способны и готовы трудиться, но не получили подходящей работы. Это люди, не нашедшие работу в течение определенного периода времени на конкретной территории и по конкретной профессии.

Воспроизводство трудовых ресурсов – это восстановление использованной в процессе труда умственной и физической энергии человека и возмещение выбывающих из производства лиц как по количеству, так и по качеству. Различают простое и расширенное воспроизводство трудовых ресурсов.

Демографическая структура трудовой организации (коллектива) определяется его составом по возрасту, полу. Социологические исследования подтверждают, что однополый коллектив менее эффективен, чем разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой и производственной дисциплиной, но при этом возрастают элементы консерватизма к новациям, повышается уровень потерь рабочего времени из-за роста заболеваний работников и т.д. Преобладание молодёжи также отличается специфическими проявлениями: повышенной текучестью кадров, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Забастовка — разновидность конфликта, представляющая коллективное прекращение (сокращение объема) работы или отказ от участия в каком-либо регламентированном виде деятельности, с целью добиться удовлетворения требований социального, экономического или политического характера.

Занятость – это общественные отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определённом рабочем месте. Это один из видов экономических отношений в сфере общественного производства по поводу замещения свободных рабочих мест.

Идентификация – это отождествление личных целей работника с целями организации, предприятия, фирмы и т.д.

Интерес (от лат. Interest – имеет значение) – это конкретное выражение осознанных потребностей, стремление к их удовлетворению. В отличие от потребности, интерес направлен на те социальные отношения, от которых зависит удовлетворение нужд работника. Если потребности показывают, что нужно человеку для его нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность. Таким образом, специфической чертой интереса выступает деятельное отношение к использованию условий существования субъекта в то время, как потребность выражает состояние необходимости овладеть этими условиями. Содержанием интересов выступают предметы и объекты, овладение которыми позволит удовлетворить те или иные потребности субъектов.

Источники конфликта – стечение неблагоприятных жизненных обстоятельств, воздействующих на поведение людей, проблемы с трудовой мотивацией, обрывы в

коммуникативных связях, различия в темпераменте и характере, возрасте и жизненном опыте, уровне образования и общей культуры, убеждениях и нравственных ценностях и тп.

Карьера – это индивидуально осознанные позиция и поведение, связанные с опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека (последовательность занимаемых должностей, различных рабочих мест, положений в трудовой организации). Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную

Культурно-бытовая адаптация – это освоение особенностей быта и традиций проведения свободного времени в трудовой организации. Характер этой адаптации определяется уровнем культуры производства, общего развития членов организации, спецификой и особенностями использования свободного времени. Быстро и безболезненно происходит культурно-бытовая адаптация в тех трудовых организациях, члены которых связаны не только отношениями по работе, но и вместе проводят досуг, свободное время, используя его для разностороннего развития личности.

Психофизиологическая адаптация – это процесс освоения условий, необходимых для работника во время его трудовой деятельности. В современном производстве морально стареют не только техника и технология, но и санитарно-гигиенические нормы. Улучшение санитарно-гигиенических условий труда и быта работников, появление все большего количества удобных и современных квартир, одежды, предметов туалета не могут не сказаться на производственной деятельности. Современный работник чутко относится к отклонениям от субъективно воспринимаемых им санитарно-гигиенических норм, комфорта, ритмов труда, удобства рабочего места и др. Материалы многих исследований свидетельствуют о том, что для работников вопросы санитарно-гигиенических условий труда стоят очень остро и оцениваются ими болезненно.

людей. Это элемент производительных сил и носитель производственных

Материальные стимулы – это формы, методы и средства привлечения людей к труду, повышения их трудовой активности, основной их формой является заработная плата, которая зависит от качества и количества труда. Индивидуальное материальное стимулирование осуществляется через премиальную систему.

Моральные стимулы – это вид общественного признания и поощрения за достигнутые результаты в производственной и общественной деятельности. Меры морального стимулирования предусмотрены основами законодательства о труде, правилами внутреннего трудового распорядка. Их формами являются награждение государственными наградами; вручение памятных знаков и медалей; объявление благодарностей; присвоение почетных званий и др.

Мотив (от франц. *motif* – побуждение) – побуждение к активности и деятельности личности, социальной группы, общности людей, связанное со стремлением удовлетворить определенные потребности.

Мотивация – это формирование внутренних побуждений, направленное на выбор мотивов (суждений) для объяснения, обоснования реального поведения.

Наемный работник – это гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем, руководителем предприятия или отдельным лицом. Наемные работники как субъекты определяют предложение на рынке труда, исходя из количества населения, способного к трудовой деятельности.

Население – это естественно-исторически складывающаяся и непрерывно возобновляющаяся в процессе воспроизводства жизни совокупность людей, живущих в пределах конкретной территории — континента, страны, государства, области и так далее.

Национальная структура коллектива ещё сравнительно недавно имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального

самосознания национальный состав трудовой организации становится заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых по уровню квалификации, образования, производственному стажу.

Неучтенная занятость – это сфера неофициально оплачиваемого независимого труда, является нелегальной с целью сокрытия от налогообложения. Это в основном производство товаров и услуг за плату, не фиксируемое в официальной статистической отчетности. Сюда входят легально разрешенные виды экономической деятельности, в рамках которых осуществляется не учитываемое официальной статистикой производство товаров и услуг.

Норма труда – это количество труда, которое необходимо затратить на качественное выполнение заданной работы в конкретно-экономических условиях общественного производства.

Нормирование труда – это установление необходимых затрат труда на выполнение определенной работы в соответствующих организационно-технических условиях при нормальной интенсивности труда.

Общественно-организационная адаптация означает освоение организационной структуры предприятия (коллектива), системы управления и обслуживания производственного процесса, режима труда и отдыха и так далее.

Объектом изучения дисциплины Социологии труда является труд, т.е. целесообразная общественно-полезная деятельность людей по созданию благ.

Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели (целей).

Организация труда – это комплексная система, включающая конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Организация труда – один из важных факторов эффективности трудовой деятельности. Любая организация труда предполагает достижение положительного результата, т.е. речь идет об эффективности труда.

отношений.

Перераспределение трудовых ресурсов – это объективный социально-экономический процесс перегруппировки общественного труда в результате развития производительных сил общества и совершенствования производственных отношений. Этот процесс характеризуется перемещением работников из одних сфер приложения труда в другие под влиянием причин объективного и субъективного характера. По отношению к личному фактору производства перераспределение – это способ реализации мобильности трудовых ресурсов.

Под методикой социологических исследований следует понимать совокупность научных методов сбора, обработки и анализа фактов действительности, которые позволяют реализовать цели и задачи социологического исследования. При этом к социальным фактам относят поведение индивидов или социальных групп; материальные и духовные продукты человеческой деятельности; суждения, оценки, мнения людей.

Посреднические организации – это субъекты включающие институты посредничества, в качестве которых выступают государственные и частные органы служб занятости, бирж труда, частных фирм и пр.

Потребности – это объективно-обусловленный внутренний запрос личности в необходимых для ее существования в материальных, духовных и социальных благах и деятельность по их осуществлению. Потребности – это забота индивида о необходимых средствах и условиях собственного существования и самосохранения, стремление к устойчивому сохранению равновесия со средой обитания (жизненной и социальной). Существует множество классификаций человеческих потребностей, основанием которых

выступают: специфический объект человеческих потребностей, их функциональное назначение, вид реализуемой деятельности и т.д.

Предмет социологии труда- составляет изучение социальных отношений в процессе воспроизводства трудового потенциала общества, изучение вопросов общественной организации труда, структуры и механизма социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

Престиж – это оценка профессии в соответствии с принятой в обществе шкалой ценностей.

Привлекательность носит более личный характер, означает желательность приобретения данной профессии. Чем выше престиж и привлекательность профессии, тем сильнее стремление работника в ней закрепиться. Это способствует более успешной его адаптации.

Производительность труда – это плодотворность, продуктивность труда, выражает степень его эффективности. Определяется количеством продукции, произведенной в единицу времени или количеством времени, затраченного на производство единицы продукции.

Профессиограмма – это всестороннее описание профессии, дающее представление о том, что и как должно выполняться работником, при помощи каких орудий труда, в каких производственно-технических условиях. В ней содержатся и требования, которым должен отвечать исполнитель. Профессиограмма включает производственно-техническую, экономическую, гигиеническую, медицинскую, социальную, педагогическую и психофизиологическую характеристики.

Профессиональная адаптация выражается в определенном уровне овладения профессиональными навыками и умениями, в формировании некоторых профессионально необходимых качеств личности, в развитии устойчивого положительного отношения работника к своей профессии. Проявляется в ознакомлении с профессиональной работой, приобретении навыков профессионального мастерства, сноровки, достаточных для качественного выполнения функциональных обязанностей и творчества в труде.

Профессиональная ориентация – это процесс, который направлен на выбор профессии, самоопределение на род будущих занятий.

Процесс труда- соединения рабочей силы со средствами производства и их производительного потребления с целью создания потребительных стоимостей.

Работодатель – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатели как субъекты формируют спрос на рынке труда, исходя из потребности в рабочей силе.

Рабочая сила – это совокупность физической и умственной энергии человека, используемой для производства благ и услуг. Рабочая сила является ведущей производительной силой общества.

Рынок труда – система экономических отношений между продавцами и покупателями рабочей силы по поводу купли-продажи рабочей силы; рынок, на котором совершается обмен труда на заработную плату. Рыночные отношения предполагают саморегулирование рынка труда. Элементами механизма саморегулирования являются спрос, предложение, конкуренция среди работников и работодателей. В результате действия этого механизма устанавливаются уровень и пропорции занятости, величина заработной платы, размеры и структура безработицы. Спрос на рынке труда представляет собой совокупность спроса на ресурсы труда страны при любой цене на них. Предложение на рынке труда – это совокупное предложение ресурсов труда работников в стране при всех возможных ценах на труд. Рынок труда занимает центральное положение в структуре рыночного хозяйства, выступает своего рода основой, на которой строится вся рыночная система, т.к. без рынка труда практически

немыслимо оптимальное функционирование и развитие рыночной экономики. Рынок труда, являясь одним из ведущих компонентов общеэкономического рыночного механизма, выполняет специфическую функцию распределения и перераспределения трудовых ресурсов по сферам, отраслям, регионам, профессиям, специальностям, квалификации согласно действию закона спроса и предложения.

Социальная группа есть совокупность людей, обладающих каким-либо общим социальным признаком, например общей профессией, одинаковым стажем работы, сходными правами и обязанностями. Социальные группы могут быть реальные и условные.

Социальная организация - любая организация в обществе; а в узком смысле как социальная подсистема. Социальная организация представляет собой систему групп и отношений между ними.

Социальная роль – это своего рода модель, «программа» поведения, нормативно одобренный образ действий, ожидаемый в соответствии со статусом личности в коллективе.

Социальное партнерство – это такой характер и система отношений между работодателями и наемными работниками, при которых обеспечивается согласование действий в области реализации их важнейших социально-экономических интересов.

Социальной структурой предприятия понимается совокупность его элементов и отношений между этими элементами. Таким элементом структуры коллектива является социальная группа.

Социально-психологическая адаптация заключается в освоении социально-психологических особенностей трудовой организации (коллектива), вхождении в сложившуюся в нем систему взаимоотношений, позитивном взаимодействии с его членами. Это включение работника в систему взаимоотношений трудовой организации ее традициями, нормами жизни, ценностными ориентациями.

Социально-психологические группы формируются по признаку общности интересов, ценностных ориентаций, увлечений. В их состав могут входить работники разных целевых групп.

Социальные процессы в сфере труда – это процессы формирования, функционирования, развития (или деградации) социальных групп и отдельных работников. Необходимым условием познания и управления социальными процессами в сфере труда является информация о них. Если схема поступления сведений об экономических процессах и явлениях, происходящих на разных уровнях управления экономикой, их источники и способы обеспечения ими отработаны достаточно четко, то этого нельзя сказать о социологической информации. Такая информация может быть получена с помощью социологических исследований.

Социальный аспект профессиональной ориентации состоит в формировании у работника уважения к труду, осознании его общественной значимости, желании и готовности трудиться.

Социологические исследования представляют собой анализ социальных явлений и процессов при помощи специальных методов, что позволяет систематизировать факты о процессах, отношениях, взаимосвязях, зависимостях и делать обоснованные выводы и рекомендации.

Социология труда – это наука, которая изучает социальные отношения людей в процессе организации общественного труда. Это социальные отношения, складывающиеся в обществе, на предприятии, в учреждении, фирме, компании. Связанные с образом использования труда в рамках конкретной организации.

Стимул - это побуждение к действиям, причина поведения человека. Существует следующие формы стимулов: принуждение, материальное и моральное поощрение, самоутверждение.

Стимулирование труда – это ориентация практики управления на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работника, на более полную реализацию его трудового потенциала. Направлено на создание заинтересованности работников в достижении высоких результатов работы. Осуществляется путем воздействия на личный экономический интерес работника, формирования заинтересованности в результатах своего труда. Формирование таких побудителей к труду может быть достигнуто за счет трех направлений управленческих воздействий: формирование ценностей работников, создание разносторонней системы стимулов труда, обеспечения соответствия стимулов труда ценностям. Выделяются материальные, моральные, социальные, творческие, социально-психологические стимулы трудовой деятельности.

Текущее кадров – это объективный социально-экономический процесс перемещения трудовых ресурсов, происходящий под влиянием субъективных причин.

Трудовая организация – это организационно закрепленная совокупность людей, действующих по единому плану для достижения значимой для всех членов организации цели и для создания, определенного общественно необходимого продукта или оказания услуг. Такие трудовые организации часто называют трудовыми коллективами. Трудовые организации исторически возникают для удовлетворения общественных и личных потребностей людей на основе разделения труда.

Трудовые ресурсы общества составляют трудоспособную часть населения, обладающую необходимым физическим и интеллектуальным развитием, способностями, знаниями и навыками для работы в любой сфере приложения общественно-необходимого труда.

Трудоспособное население – это совокупность лиц, обладающих определенными качествами и способных к участию в труде.

Уровень безработицы – основной показатель, дающий обобщенное представление о состоянии рынка труда в данный момент и об изменениях, происшедших на нем за определенный период времени.

Факторы роста производительности труда – это движущие силы или причины, под влиянием которых растет производительность труда.

Факторы трудовой адаптации – это условия, влияющие на течение, сроки, темпы и результаты этого процесса. Среди них можно выделить как объективные, так и субъективные.

Функции труда – раскрывают формы воздействия труда на окружающий мир и на человека.

Ценности – это представления субъекта, общества, класса, социальной группы о главных и важных целях жизни и работы, а также об основных средствах достижения этих целей. К ценностям относят все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, коллектива, личности. Мир ценностей многообразен и неисчерпаем, как многообразны и неисчерпаемы потребности и интересы общества. Ценности бывают: материальными, духовными, социальными, политическими и т.д. Они формируются на основе потребностей и интересов. Но, формируясь на основе потребностей и интересов, ценности не копируют их. Они могут соответствовать содержанию потребностей, интересов, но могут и не соответствовать. Возможные совпадения, единство потребностей, интересов и ценностей или их противоречия связаны с тем, что сознание обладает относительной самостоятельностью. Специфическая активность сознания, его самостоятельность приводят к тому, что ценности – это не слепок потребностей и интересов, а идеальные представления, которые не всегда им соответствуют.

Ценностная ориентация – это установка личности или группы на те или иные ценности, род занятий, выступающий ориентиром поведения. В структуре ценностных

ориентаций выделяются следующие виды: ориентация на выполнение общественного долга, ориентация на материальное и моральное вознаграждение, ориентация на содержание труда, ориентация на условия труда, ориентация на общение в процессе труда, ориентация на социальное положение.

Человеческий потенциал – это совокупность физиологических, интеллектуальных, психологических возможностей человека, которые он может реализовать в процессе жизнедеятельности. А трудовой потенциал реализуется лишь в трудовой деятельности (по найму, на принципах самозанятости, в домашнем хозяйстве).

Экономически активное население – это часть населения, занятая общественно-полезной деятельностью и незанятая, но ищущая сферу приложения труда.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основной целью изучения дисциплины «Социология труда» является подготовка специалистов-профессионалов, умеющих обосновано, квалифицировано и результативно применять существующие знания в сфере социологии труда при разрешении задач в профессиональной области; способность раскрытия, рассмотрения и понимания логических оснований становления и формирования основных концепций конфликтологии; осуществление типологизации конфликтов и способов их разрешения.

Форма промежуточной аттестации знаний — **зачёт**.

Методические принципы и приемы построения учебной дисциплины «Социология труда».

Ключевым методическим способом подачи учебного материала по дисциплине «Социология труда» является лекция.

Лекционное занятие — это систематическое, последовательное, устное изложение лектором учебного материала. Занятие «лекция» носит, прежде всего, обзорный характер, охватывая весь круг выносимых на изучение учебных вопросов. При проведении такого типа занятий очень важно живое слово лектора, его педагогическое мастерство как педагога, который дает студентам информационную базу. Лекции являются важной формой передачи преподавателем студентам общетеоретических знаний.

Лекции, как правило, читаются не по всем, а по наиболее сложным темам курса, не дублируют учебники, а содержат новейшие научные данные и примеры, которых может не быть в учебных пособиях. Для лучшего усвоения материала на лекционных занятиях целесообразно предварительно перед лекцией ознакомиться с положениями лекционной темы в конспекте лекций, содержащемся в данном учебно-методическом пособии либо в рекомендуемых учебниках.

Семинарские занятия — другая важная форма учебного процесса. Они способствуют закреплению и углублению знаний, полученных студентами на лекциях и в результате самостоятельной работы над научной и учебной литературой и нормативными источниками. Они призваны развивать самостоятельность мышления, умение делать выводы, связывать теоретические положения с практикой, формировать профессиональное правовое сознание будущих конфликтологов-практиков. На занятиях вырабатываются необходимые каждому бакалавру навыки и умения публично выступать, логика доказывания, культура профессиональной речи. Кроме того, семинары — это средство контроля преподавателей за самостоятельной работой студентов, они непосредственно влияют на уровень подготовки к зачету. В выступлении на семинарском занятии должны содержаться следующие элементы:

- четкое формулирование соответствующего теоретического положения в виде развернутого определения;
- приведение и раскрытие основных черт, признаков, значения и роли изучаемого явления или доказательства определенного теоретического положения;
- подкрепление теоретических положений конкретными фактами политико-правовой действительности, примерами из законодательной либо правоприменительной практики.

Для качественного и эффективного изучения дисциплины необходимо овладение навыками работы с книгой, воспитание в себе стремления и привычки получать новые знания из научной и иной специальной литературы. Без этих качеств не может быть настоящего специалиста ни в одной области деятельности.

Читать и изучать, следует, прежде всего, то, что рекомендуется к каждой теме программой, планом семинарских занятий, перечнем рекомендуемой литературы.

Когда студент приступает к самостоятельной работе, то он должен проявить инициативу в поиске специальных источников. Многие новейшие научные положения появляются, прежде всего, в статьях, опубликованных в журналах.

Надо иметь в виду, что в каждом последнем номере издаваемых журналов публикуется библиография всех статей, напечатанных за год, это облегчает поиск нужных научных публикаций.

Работа с научной литературой, в конечном счете, должна привести к выработке у студента умения самостоятельно размышлять о предмете и объекте изучения, которое должно проявляться:

- в ясном и отчетливом понимании основных понятий и суждений, содержащихся в публикации, разработке доказательств, подтверждающих истинность тех или иных положений;
- в понимании студентами обоснованности и целесообразности, приводимых в книге и статье примеров, поясняющих доказательства и выводы автора. При этом будет уместно, если студент самостоятельно приведет дополнительные примеры к этим выводам;
- в отделении основных положений от дополнительных, второстепенных сведений;
- в способности студента критически разобраться в содержании публикации, определить свое отношение к ней в целом, дать ей общую оценку, характеристику.

Другим важнейшим методическим приемом в учебном процессе является самостоятельная работа студента.

Самостоятельная работа в высшем учебном заведении, является важной организационной формой индивидуального изучения студентами программного материала. В современных условиях дидактическое значение самостоятельной подготовки неизмеримо возрастает, а ее цели состоят в том, чтобы:

- повысить ответственность самих обучаемых за свою профессиональную подготовку, сформировать в себе личностные и профессионально-деловые качества;
- научить студентов самостоятельно приобретать знания, формировать навыки и умения, необходимы для конфликтологической деятельности;
- развивать в себе самостоятельность в организации, планировании и выполнении заданий, определяемых учебным планом и указаниями преподавателя.

Достигнуть этих целей в ходе самостоятельной работы при изучении дисциплины возможно только при хорошей личной организации своего учебного труда, умении использовать все резервы имеющегося времени и подчинить их профессиональной подготовке.

Самостоятельная работа как метод обучения включает:

- изучение и конспектирование обязательной литературы в соответствии с программой дисциплины;
- ознакомление с литературой, рекомендованной в качестве дополнительной;
- изучение и осмысление специальной терминологии и понятий;
- сбор материала и написание контрольных, конкурсных и дипломных работ;
- изучение указанной литературы для подготовки к зачету.
- основными компонентами содержания данного вида работы являются:
- творческое изучение учебных пособий и научной литературы;
- умелое конспектирование;

- участие в различных формах учебного процесса, научных конференциях, в работе кружков и т. д.;
- получение консультаций у преподавателя по отдельным проблемам курса;
- получение информации и опыта о работе профессионалов в процессе практики;
- знакомство с литературой при формировании своей личной библиотеки.

Данный комплекс рекомендаций позволяет студентам овладеть многими важными приемами самостоятельной работы и успешно использовать их при подготовке контрольных по дисциплине.

Контрольные работы могут выступать как дополнительные (вспомогательные) учебные формы отчетности студента, которые осуществляются в ходе семинарских (практических) занятий (в конце) и проводятся максимум в течение 10-15 минут. Преподаватель может заранее объявить о предстоящей работе и предложить примерный перечень тем, то есть сориентировать студентов на работу по более широкому кругу вопросов.

Как правило, контрольные работы по дисциплине сугубо индивидуальны, то есть их тематика персонифицирована. Однако в отдельных случаях темы контрольных работ могут быть адресованы и сразу нескольким студентам, и группе в целом. Таким приемом преподаватель выявляет степень усвоения какой-то важной учебной проблемы и определяет необходимость проведения дополнительных занятий по какой-либо теме. В настоящее время используется методика компьютерного тестирования знаний студентов по дисциплинам, в результате чего появится возможность быстро проверять знания по наиболее важным темам и объективно оценивать их.

Особую инновационность в методическом плане при преподавании дисциплины представляют ролевые и деловые игры как форма коллективной деятельности педагога и студентов при проведении семинарских занятий.

Игра позволяет влиять на профессиональные навыки студентов. Учебно-производственные ситуации относятся к тем методическим средствам, которые позволяют осуществлять взаимосвязь понятийно-категориального уровня правосознания с поведенческим. В результате достигается не только интеллектуальный, но и эмоциональный уровень усвоения понятий и идей.

Учебно-тренировочные ситуации являются специфическим методическим приемом, одним из основных видов проблемно-развивающего обучения, благодаря которому усиливается практический интерес студентов к теоретико-правовым вопросам.

Эффективность применения учебных ситуаций зависит от соблюдения следующих условий: знание студентами теоретического материала и наличие достаточного личного опыта и жизненного опыта вообще.

Вместе с тем, обязательным условием эффективного применения учебно-производственных ситуаций на занятиях по дисциплине является сформированность специальных умений: анализировать литературу и источниковую базу, делать анализ, уяснять процессы, происходящие в реальном мире.

Важными в методическом плане на семинарских занятиях являются проводимые тестовые опросы и решение задач, которые содействуют превращению знаний в глубокие убеждения, дают простор для развития творческо-эмоциональной сферы, позволяют сделать выводы об эффективности занятий с учащимися, что в итоге повышает интерес к овладению знаниями.

Только сочетая дидактически и органически все методические способы и приемы в их диалектическом единстве и взаимосвязи мы можем добиться должного уяснения учебного материала со стороны студентов.

Методические рекомендации для преподавателей

Тема занятия	Виды учебных занятий	Способы учебной деятельности	Методы обучения, формы педагогического общения	Средства обучения	Формы контроля
1	2	3	4	5	6
Предметная область, структура и функции социологии труда	Лекция, семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка сообщений	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Устный опрос, дискуссия, письменная работа
История становления и развития социологии труда	Лекция, семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка презентаций, докладов и сообщений	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Доклад, деловая игра
Труд – основа жизнедеятельности человека и общества	Лекция семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка сообщений	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Устный опрос, письменная работа
Социальные процессы в сфере труда	Лекция семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка сообщений.	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный.	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Устный опрос, письменная работа

			Формы: монолог/ди алог		
Трудовая адаптация и трудовая мобильность	Лекция, семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка сообщений	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Устный опрос, письменная работа
Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности.	Лекция, семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка докладов	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Доклад, деловая игра
Социальная защита работников	Лекция, семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка сообщений	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Устный опрос, письменная работа
Труд и занятость в современной России	Лекция, семинар	Коллективно-индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка сообщений, дискуссия	Методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	Учебное пособие, учебник, электронные презентации	Устный опрос, дискуссия
Трудовая миграция в	Лекция,	Коллективно-	Методы:	Учебное	Доклад

современном обществе	семинар	индивидуальный, самостоятельная работа с литературой, подготовка докладов и сообщений	объяснительно-иллюстративный, репродуктивный. Формы: монолог/диалог	пособие, учебник, электронные презентации	
----------------------	---------	---	--	---	--

Тематический план изучения дисциплины «Социология труда»

Год набора с 2021

Форма обучения – очно-заочная

Наименование разделов и тем	Всего	Трудоемкость по дисциплине					СР	Формируемые компетенции
		контактная работа всего	иная контактная работа	в т.ч.				
				лекции	лаб. работы	практ./сем./ИЗ		
Тема 1. Предметная область, структура и функции социологии труда	6	4	-	2		2	2	ОПК-2
Тема 2. История становления и развития социологии труда	6	4	-	2		2	2	ОПК-2
Тема 3. Труд – основа жизнедеятельности человека и общества	6	4	-	2		2	2	ОПК-2
Тема 4. Социальные процессы в сфере труда	6	4	-	2		2	2	ОПК-2
Тема 5. Трудовая адаптация и трудовая мобильность	6	4	-	2		2	2	ОПК-2
Тема 6. Трудовой коллектив как форма социальной организации трудовой деятельности.	12	10	2	4		4	2	ОПК-2
Тема 7. Социальная защита работников	10	6	2	2		2	4	ОПК-2
Тема 8. Труд и занятость в современной России	10	6	2	2		2	4	ОПК-2
Тема 9. Трудовая миграция в современном обществе	10	6	2	2		2	4	ОПК-2
Итого по дисциплине	72	48	8	20	-	20	24	
Зачетных единиц	2							