

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
Факультет информатики, математики и экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Декан
Фомина А.В.
« 16 » февраля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

К.М.08.ДВ.01.01 Экономика и социология труда

Направление подготовки

39.03.01 Социология

Направленность (профиль)

Социологические и маркетинговые исследования

Программа бакалавриата

Форма обучения

Очная

Новокузнецк 2025

РПД К.М.08.ДВ.01.01 Экономика и социология труда

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета информатики, математики и экономики
(протокол Ученого совета факультета № 7 от «_8_» февраля 2025 г.)

для всех ОПОП на 2025 / 2026 учебный год

Для всех направлений подготовки / специальностей программ бакалавриата / специалитета

Одобрена на заседании методической комиссии факультета информатики, математики и экономики (протокол методической комиссии факультета № 5 от «_8_» февраля 2025 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры Экономики и управления
протокол № 6 от «_26_» января 2025 г. Зав. кафедрой ЭУ Соина-Кутищева Ю. Н.

Оглавление

| | |
|---|----|
| 1 Цель дисциплины | 4 |
| 2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. | 4 |
| 3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины | 5 |
| Учебно-тематический план..... | 6 |
| 4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации..... | 6 |
| 5 Материально-техническое, программное и учебное обеспечение дисциплины | 7 |
| 5.1 Учебная литература | 7 |
| Основная литература..... | 7 |
| Дополнительная учебная литература | 8 |
| 5.2 Материально-техническое и программное обеспечение освоения дисциплины | 9 |
| 5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы .. | 9 |
| 6 Иные сведения и (или) материалы..... | 9 |
| 6.1. Содержание практических занятий..... | 9 |
| 6.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины. | 10 |
| 6.3. Примерные вопросы и задания для промежуточной аттестации | 18 |

1 Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должна быть сформирована компетенция ПК-2 основной профессиональной образовательной программы бакалавриата (далее – ОПОП).

Содержание компетенции как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицу 1.

Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, знания, умения, навыки

Таблица 1 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

| Код и название компетенции | Индикаторы достижения компетенции по ОПОП | Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной |
|--|--|---|
| ПК-2 Способен представлять результаты социологического и маркетингового исследования различным аудиториям | ПК-2.1 Проводит переговоры с заказчиком, согласовывает содержательные, организационные, правовые вопросы | Знать: - теоретические и методологические основы экономики и социологии труда; - систему управления трудом; - методы социологии труда (методы мотивации, командообразования и др.); - социально значимые управленческие решения. Уметь: - применять на практике теоретические основы экономики и социологии труда; - находить организационно-управленческие решения с позиций их социальной значимости. Владеть: - использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач; - владеть навыками разработки системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; - владеть навыками работы со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами в области организации и оплаты труда персонала. |
| | ПК-2.2 Представляет результаты социологического и маркетингового исследования различным аудиториям | |

Место дисциплины

Дисциплина включена в К.М.08. ДВ.01 Дисциплины по выбору ОПОП, блок Б.1.В.
Дисциплина осваивается на 3 курсе в 5 семестре.

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

| Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах | Объём часов по формам обучения |
|--|---------------------------------------|
| | ОФО |
| 1 Общая трудоемкость дисциплины | 144 |
| 2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | |
| Аудиторная работа (всего): | 60 |
| в том числе: | |
| лекции | 28 |
| практические занятия, семинары | 32 |
| практикумы | |
| лабораторные работы | |
| в интерактивной форме | |
| в электронной форме | |
| Внеаудиторная работа (всего): | |
| в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем | |
| подготовка курсовой работы /контактная работа | |
| групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем) | |
| творческая работа (эссе) | |
| 3 Самостоятельная работа обучающихся (всего) | 48 |
| 4 Промежуточная аттестация обучающегося – экзамен | 36 |

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

Учебно-тематический план

Таблица 3 - Учебно-тематический план по формам обучения

| № | Разделы и темы дисциплины по занятиям | Общая трудоёмкость (всего часов) | Трудоемкость занятий (час.) | | | | | | Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости |
|-------|--|----------------------------------|-----------------------------|-------|-----|-------------------|-------|-----|--|
| | | | ОФО | | | ЗФО/ОЗФО | | | |
| | | | Аудиторн. Занятия | | СРС | Аудиторн. Занятия | | СРС | |
| | | | лекц | практ | | лекц | практ | | |
| 1 | Предмет и основные аспекты современной экономики и социологии труда | 24 | 6 | 6 | 12 | | | | Устный опрос. Обсуждение. Выполнение рефератов. |
| 2 | Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Рынок труда и его регулирование | 30 | 8 | 10 | 12 | | | | Устный опрос. Обсуждение. Решение задач. Выполнение рефератов. Доклады с презентацией. Деловая игра. |
| 3 | Организация, нормирование, оплата труда. Мотивация труда персонала | 34 | 10 | 12 | 12 | | | | Устный опрос. Решение задач. Выполнение рефератов. Доклады с презентацией. Кейс-задания. |
| 4 | Производительность и эффективность труда | 20 | 4 | 4 | 12 | | | | Устный опрос. Решение задач. Выполнение рефератов. Доклады с презентацией. |
| | Промежуточная аттестация – экзамен | 36 | | | | | | | |
| ИТОГО | | 144 | 28 | 32 | 48 | | | | |

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 4.

Таблица 4 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС))

| Учебная работа (виды) | Сумма баллов | Виды и результаты учебной работы | Оценка в аттестации | Баллы (16 недель) |
|---|--|-----------------------------------|---|-------------------|
| Текущая учебная работа ОФО | | | | |
| ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по | 80 (100% /баллов приведенной шкалы) | Лекционные занятия (14 занятий) | 0,5 балла - посещение 1 лекционного занятия | 0,5-7 |
| | | Практические занятия (16 занятий) | 0,2 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 0,5 балла - и выполнение работы на 51- | 0,2-16 |

| | | | | |
|---|---|---------------------------|---|------------------|
| расписанию и выполнение заданий) | | | 65% 1 балл – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100% | |
| | | Выполнение заданий | За одну работу 2 балла (пороговое значение) 6 баллов (максимальное значение) | 2-6 |
| | | Участие в деловой игре | До 3 баллов за активное участие | 0 - 6 |
| | | Выполнение кейса | За одну работу: 2 балла (выполнено частично) 4 балла (выполнено не в полном объеме) 9 баллов (выполнено в полном объёме) | 2 - 9 |
| | | Подготовка реферата | За одну работу 2 балла (пороговое значение) 6 баллов (максимальное значение) | 2-6 |
| | | Итоговое тестирование | 8 баллов (51 - 65% правильных ответов) 15 баллов (66 - 84% правильных ответов) 20 баллов (85 - 100% правильных ответов) | 8 - 20 |
| Итого по текущей работе в семестре | | | | 14,7 - 60 |
| Промежуточная аттестация | | | | |
| Промежуточная аттестация (экзамен) | 40 (100% баллов приведе нной шкалы) | Теоретический вопрос | 5 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение) | 5- 20 |
| | | Решение задания. | 5 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение) | 5 - 20 |
| Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации – 100 б. | | | | 51 |

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 5)

Таблица 5 – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

| Сумма набранных баллов | Уровни освоения дисциплины и компетенций | Экзамен | | Зачет |
|---------------------------|--|---------|-------------------------|-------------------------|
| | | Оценка | Буквенный эквивалент | Буквенный эквивалент |
| 86 - 100 | Продвинутый | 5 | отлично | Зачтено |
| 66 - 85 | Повышенный | 4 | хорошо | |
| 51 - 65 | Пороговый | 3 | удовлетворительно | |
| 0 - 50 | Первый | 2 | неудовлетворительно | Не зачтено |

В случае образования академической задолженности по дисциплине (по уважительной и неуважительной причине) студент выполняет научный реферат по предложенной преподавателем теме, готовит его презентацию и защищает в установленной форме.

5 Материально-техническое, программное и учебное обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная литература

1. Кибанов, А. Я. Экономика и социология труда : учебник / под ред. д-ра экон. наук, проф. А.Я. Кибанова. - Москва : ИНФРА-М, 2024. - 584 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003458-4. - Текст : электронный. - URL:

<https://znanium.ru/catalog/product/2053250> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

2. Маскаева, А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Маскаева, Д. Р. Амирова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 172 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006422-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1010093> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

Дополнительная учебная литература

1. Асалиев, А. М. Экономика труда : учебник / под ред. проф. А. М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - DOI 10.12737/1687. - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1941770> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

2. Генкин, Б. М. Экономика труда : учебник / Б. М. Генкин. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2022. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-521-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1943506> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

3. Митюрникова, Л. А. Социология труда : учебник / Л. А. Митюрникова, А. Г. Панова. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2022. - 272 с. - ISBN 978-5-394-04956-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2084455> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

4. Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Скляревская. - 4-е изд. - Москва : Дашков и К, 2023. - 302 с. - ISBN 978-5-394-05165-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2085962> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

5. Социология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией Р. В. Карапетяна. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 325 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-5598-9. - URL : <https://urait.ru/bcode/560604>

6. Щепакин, М. Б. Экономика труда : учебник / М. Б. Щепакин, А. С. Молчан, Э.Ф. Хандамова. - Москва : Магистр : ИНФРА-М, 2023. — 400 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0447-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1914180> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

7. Щипанова, Д. Г. Экономика труда : учебник / Д. Г. Щипанова, М.В. Мелкумова. - Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2022. — 332 с. — (Высшее образование). - DOI: <https://doi.org/10.12737/5529>. - ISBN 978-5-369-01390-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1853530> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

8. Экономика и социология труда : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под. ред. К. В. Воденко. - Москва : Дашков и К ; Ростов-на-Дону : Наука-Спектр, 2019. - 308 с. - ISBN 978-5-394-03496-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232781> (дата обращения: 25.06.2025). - Режим доступа: по подписке.

9. Экономика и социология труда : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. В. Кучмаевой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 476 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-17007-8. - URL : <https://urait.ru/bcode/568582>

10. Экономика и социология труда. Практический курс : учебник для вузов / под общей редакцией О. С. Осиповой. - 2-е изд. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 347 с. -

(Высшее образование). - Текст : электронный. - ISBN 978-5-534-20752-1. - URL : <https://urait.ru/bcode/558699>. - Режим доступа: по подписке.

11. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для вузов / под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 473 с. — (Высшее образование). - Текст : электронный. - ISBN 978-5-534-19523-1. - URL : <https://urait.ru/bcode/559981>. - Режим доступа: по подписке.

12. Экономика труда и управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. - 331 с. - (Высшее образование). - Текст : электронный. - ISBN 978-5-534-17017-7. - URL : <https://urait.ru/bcode/568583>. - Режим доступа: по подписке.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение освоения дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях КГПИ КемГУ.

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Современные профессиональные базы данных

1. Федеральный портал «Российское образование»- <https://edu.ru/documents/>
2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) - <http://school-collection.edu.ru/>

Информационные справочные системы

1. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования - <http://fgosvo.ru>
2. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (ФЦИОР) - <http://edu.ru>
3. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (Единая коллекция ЦОР) - <http://school-collection.edu.ru>
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (ИС «Единое окно») - <http://window.edu.ru>

6 Иные сведения и (или) материалы

6.1. Содержание практических занятий

Тема 1. Предмет и основные аспекты современной экономики и социологии труда.

Цель практической работы – формирование знаний об основных категориях науки о труде, предметном поле исследования экономики и социологии труда, основных направлениях и тенденциях развития науки о труде.

Задачи практической работы: сформировать умения использовать основы экономических и социологических знаний при изучении процесса труда; уметь анализировать проблемы в сфере трудовой деятельности с учетом методологии экономики и социологии труда; овладеть навыками анализа тенденций в сфере труда в современном мире, а также современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Рынок труда и его регулирование.

Цель практической работы – формирование знаний о демографических предпосылках организации трудовой деятельности; понимание содержания понятий «трудовые ресурсы», «трудовая структура», «трудовой потенциал общества», «рынок труда».

Задачи практической работы: сформировать умения грамотно пользоваться показателями, применяемыми для комплексной характеристики трудовых ресурсов и рынка труда; уметь анализировать влияние демографической политики на трудовую структуру и трудовой потенциал общества; овладеть приемами оценки состояния и динамики трудовой структуры населения, методами измерения трудового потенциала общества.

Тема 3. Организация, нормирование, оплата труда. Мотивация труда персонала.

Цель практической работы – формирование знаний об основных категориях организации, нормирования, оплаты труда, системы норм и нормативов труда, показателях по труду и заработной плате; возможностях стимулирования персонала к трудовой деятельности.

Задачи практической работы: сформировать умения анализировать и увязывать состояние условий и динамику интенсивности труда с современным НТР и с изменениями различных параметров социально-экономического развития общества; овладение навыками интерпретации показателей, характеризующих факторы производственной среды, навыками применения результатов расчета ключевых норм для решения практических задач, а также методами анализа системы показателей по труду и заработной плате предприятия.

Тема 4. Производительность и эффективность труда.

Цель практической работы - формирование знаний о производительности и эффективности труда, их отличиях и методах анализа; знание основ построения, расчета и анализа показателей, характеризующих производительность труда; тенденций производительности труда в России и за рубежом.

Задачи практической работы: сформировать умения анализировать взаимосвязь производительности труда с иными микро- и макроэкономическими категориями; собирать и представлять в виде аналитического отчета статистическую информацию о характере и динамике производительности труда в стране и регионе; овладение современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере труда и занятости.

6.2. Типовые контрольные задания или иные учебно-методические материалы, необходимые для оценивания степени сформированности компетенций в процессе освоения учебной дисциплины.

Типовые вопросы и задания.

Основные вопросы для подготовки по теме

1. Дайте определение производительности и эффективности труда. В чем между ними разница?
2. Назовите основные факторы роста производительности труда.
3. Какие резервы роста производительности труда вы знаете?
4. Охарактеризуйте такой резерв повышения производительности труда, как материалоемкость. Насколько он важен для российской экономики?
5. Какие методы измерения производительности труда вы знаете?
6. Какие методы оценки качества труда вам известны?
7. Какова роль оценки качества труда при изучении производительности труда?
8. При определении полной трудоемкости используются фактические затраты труда специалистов, служащих, руководителей, занятых на предприятии, которые распределяются пропорционально производственной трудоемкости цехов, участков и т. д. Насколько важно соблюдение такого подхода с точки зрения реализации принципа социальной справедливости?
9. При проведении анализа производительности труда рассчитывается выработка среднечасовая, среднедневная и среднегодовая одного производственного рабочего. Насколько важно изучать индексную взаимосвязь между этими показателями?

10. Составьте кроссворд из двадцати терминов, объясняющих содержание и основные методы расчета и планирования производительности труда.

Задачи

1. Определите уровень механизации и автоматизации труда работников организации. В организации работают 73 чел., у 35 из них большая часть рабочего времени проходит с использованием средств механизации труда, а 12 заняты на обслуживании линии автоматизации.

2. Определите выработку готовой продукции на одного работника в натуральном и денежном выражении на основе следующих данных: предприятие выпускает 500 тыс. шт. деталей в год и получает при этом за тот же период времени объем валовой продукции 5 млн руб.; на предприятии работают 1100 чел.

3. Вычислите производительность труда работников цеха плодоовощного комбината (15 чел.), применив условно-натуральный метод измерения. За одну смену ими было изготовлено плодово-овощных консервов в количестве: банок объемом 0,8 л - 600 шт., 1 л - 400 шт., 2 л - 350 шт., 3 л - 450 шт.

4. Определите производительность труда работников сборочного цеха мебельного комбината за смену (8 ч) и за 1 ч работы, если за смену 7 рабочих собрали 15 столов, на которые установлена норма времени 1 ч на 1 ед., 25 стульев (0,3 ч), 15 книжных шкафов (2 ч).

5. Рассчитайте производительность труда работников цеха обувной фабрики, если известно, что в течение смены (8 ч) 14 мастеров изготовили 30 пар ботинок (норма времени - 2 ч на одну пару), 45 пар туфель (норма времени - 1,2 ч на одну пару).

6. Имеется сталелитейный завод. В прошлом году выплавка стали составила 1200 тыс. т, среднесписочная численность рабочих - 620 чел., всего сотрудников - 700. В текущем году выплавка стали увеличилась на 7 %, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 18 чел., а численность работающих увеличилась на 10 чел. Определите уровни выработки на одного рабочего и на всех сотрудников в каждый период и темпы роста показателей выработки. Сделайте вывод.

7. В результате ряда организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда и экономию трудозатрат, затраты труда на проведение какой-либо операции (работы) труда снизились на 35 мин, и таких операций в течение года - 11 000, годовой фонд рабочего времени рабочего - 1800 ч, средний процент выполнения норм - 115. Определите экономию трудозатрат.

8. Рассчитайте экономическую эффективность мероприятий по улучшению организации труда, если до внедрения мероприятий себестоимость одного изделия составляла 120 руб., после внедрения - 110 руб. 30 коп., объем производства после внедрения мероприятий составил 105000 ед., капитальные затраты - 160 тыс. руб., $E_n = 0,12$.

9. Определите рост производительности труда при снижении производственной трудоемкости, если плановая производственная трудоемкость - 1200 тыс. чел.-час, экономия от внедрения комплекса мероприятий - 150 тыс. чел.-час., планируется увеличить реальный фонд рабочего времени одного рабочего с 1830 до 1850 часов и долю рабочих в общей численности ППС с 65 до 72%.

10. За счет мероприятий по совершенствованию техники и технологии общая трудоемкость снижена на 225 тыс. чел.-час. Исходная трудоемкость базового периода составляет 1560 тыс. чел.-час. Каков ожидаемый прирост производительности труда?

Ситуационные задания

1. Цель анализа производительности труда - это выявление уровня и динамики производительности труда, степени использования резервов для ее дальнейшего роста, обеспечения повышения конкурентоспособности организации. Повышение производительности труда связано с изменением всех затрат изготовления, именно поэтому необходимо управление этими процессами, их планирование и координирование (включая занятость, структуру кадров, технологию и оборудование, продукцию и рынки сбыта).

Объясните, почему при управлении уровнем производительности труда необходимо выяснять, какая доля прироста объема производства получена за счет динамики производительности труда, а какая за счет увеличения численности рабочих. Как в ближайшие 20 лет может измениться соотношение этих долей?

2. Перед организацией, работающей в сфере информационных технологий, стоит задача повысить производительность труда.

Ниже перечислены факторы, повышающие производительность профессиональной деятельности:

- возможность построения карьеры;
- хорошая оплата труда;
- вознаграждение по результатам труда;
- признание и одобрение хорошо выполненной работы;
- профессиональная деятельность, позволяющая развивать свои умения и навыки;
- сложная и трудная работа;
- работа, позволяющая самостоятельно принимать и реализовывать решения;
- высокая степень ответственности;
- интересная профессиональная деятельность;
- работа, где необходим творческий подход;
- работа без сильных психофизиологических нагрузок;
- удобное размещение рабочего места;
- хорошие санитарно-гигиенические условия труда;
- взаимодействие с сотрудниками, которые нравятся;
- хорошие отношения с непосредственным начальником;
- доступность информации о деятельности организации;
- возможность варьировать темп выполнения работы;
- гибкое время работы;
- дополнительные льготы;
- справедливое распределение нагрузки и объемов работ.

Проранжируйте по степени важности факторы, повышающие, на ваш взгляд, производительность профессиональной деятельности сотрудников ИТ-сферы. Дайте объяснение своих предложений по проведенному ранжированию.

3. Руководством предприятия было принято решение: в целях повышения конкурентоспособности ускорить срок внедрения передовых методов труда. Для этого была поставлена задача обобщить опыт передовых рабочих, активизировать работу наставников для того, чтобы к 1 июля всем рабочим овладеть передовыми навыками труда. Исходная численность рабочих на участке - 130 чел. Среднее время на изготовление одного изделия по участку 25 мин, затраты времени на такое же изделие у более опытных рабочих - 19 мин, объем работы на год - 210 000 изделий.

Предложите дополнительные способы внедрения передового опыта. Определите экономию времени, повышение производительности труда и условное высвобождение численности рабочих при внедрении передовых методов труда. Какие методы повышения производительности труда в ближайшие десятилетия, на ваш взгляд, будут наиболее перспективными?

Задания для самостоятельной работы

1. Выдвигая гипотезы о факторах, способствующих повышению эффективности труда и делающих работу более привлекательной для молодежи в возрасте до 30 лет, исследователи выделили следующие факторы:

- хорошие шансы для продвижения;
- хороший заработок;
- оплата, связанная с результатами работы;
- интересная работа;
- возможность самостоятельного планирования и принятия решений;
- работа без больших напряжений и стрессов;
- значительные дополнительные льготы;
- стабильность работы.

Какие факторы вы хотели добавить в предложенный список и почему? Можно ли исключить какие-либо факторы? Подходит ли данный перечень для всех в данной группе или необходимо выделить какие-либо подгруппы? Обоснуйте свое предложение.

1. Если целью социологического исследования является выявление отношения к труду молодежи в определенном регионе, какой вид социологического исследования следует выбрать? А если целью будет определение путей повышения качества труда молодых специалистов в конкретной организации? Обоснуйте свой выбор.

Задания для организации научно-исследовательской работы

1. Охарактеризуйте основные причины отставания России по показателю производительности труда от развитых стран. Какие меры вы можете предложить для его преодоления?

2. Как вы считаете, для нашей страны какой резерв роста производительности труда является основным? Обоснуйте свое мнение.

3. Представьте себе, что у вас имеется собственное издательство. В нем работают редакторы, корректоры, маркетологи, наборщики, верстальщики, менеджер по продвижению книг, менеджер по персоналу, менеджер по отбору авторов, имеется бухгалтерия (можете добавить сотрудников). Проведите оценку качества работы персонала. Какие критерии вы возьмете за основные?

4. Как вы считаете, в чем основная методологическая проблема учета производительности труда? Какой метод, по вашему мнению, наиболее корректен? Приемлем в тех или иных случаях?

5. В чем отличие методологии учета производительности труда в СССР и современной России? Как вы считаете, есть ли преимущества и проблемы у каждого из методов учета?

6. На каких стадиях организации труда должна определяться экономическая эффективность проектирования мероприятий по организации труда? Почему необходим комплексный подход в организации труда?

7. Почему для определения экономической эффективности надо знать не только размер (предполагаемых, фактических) денежных (материальных) затрат, связанных с внедрением мероприятий, но и влияние каждого из них на основные показатели предприятия?

Темы рефератов

1. Производительность труда в России: проблемы и перспективы решения.
2. Основные направления анализа факторов и резервов повышения производительности труда.
3. Анализ и прогнозирование производительности труда на предприятии.
4. Значение оценки качества труда на предприятии.
5. Основные методики оценки качества труда на предприятии.

6. Эффективность труда: понятие и методы анализа.
7. Особенности оценки качества труда в России и за рубежом.
8. Оптимизация структуры персонала предприятия как один из ведущих факторов повышения производительности труда.
9. Планирование и прогнозирование эффективности труда на предприятии.
10. Оценка эффективности труда в отрасли (на примере какой-либо отрасли промышленности или сельского хозяйства).

Критерии оценки доклада, сообщения, реферата.

Отметка «отлично» за письменную работу, реферат, сообщение ставится, если изложенный в докладе материал:

- отличается глубиной и содержательностью, соответствует заявленной теме;
- четко структурирован, с выделением основных моментов;
- доклад сделан кратко, четко, с выделением основных данных;
- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы.

Отметка «хорошо» ставится, если изложенный в докладе материал:

- характеризуется достаточным содержательным уровнем, но отличается недостаточной структурированностью;

- доклад длинный, не вполне четкий;

- на вопросы по теме доклада получены полные исчерпывающие ответы только после наводящих вопросов, или не на все вопросы.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если изложенный в докладе материал:

- недостаточно раскрыт, носит фрагментарный характер, слабо структурирован;
- докладчик слабо ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по теме доклада не были получены ответы или они не были правильными.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- доклад не сделан;
- докладчик не ориентируется в излагаемом материале;
- на вопросы по выполненной работе не были получены ответы или они не были правильными.

Критерии оценки устного ответа на вопросы по дисциплине.

Итоговая оценка по дисциплине выставляется в соответствии с результатами обучения в течение семестра. Если студент не набрал за период изучения дисциплины необходимое для зачета количество баллов, он сдает зачет в устной форме. «Зачтено» выставляется на зачете на основании следующих показателей:

- полнота раскрытия проблемы, содержащейся в вопросе, в теоретическом аспекте;
- умение грамотно выстроить свой ответ, использовать примеры и факты для доказательности ответа, отвечать на дополнительные вопросы.

«Не зачтено» выставляется на зачете на основании следующих показателей:

- проблема, содержащаяся в вопросе, раскрыта не полностью, односторонне, либо проблема вообще не раскрыта;
- неумение грамотно выстроить свой ответ, непонимание задаваемых вопросов, неумение доказать свою позицию.

Примеры тестовых заданий для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Экономика и социология труда»

1. Что является главной отличительной особенностью труда?

- а) производство различных товаров,
- б) использование орудий труда,
- в) *совместная деятельность,*

г) идеальное целеполагание.

2. Определяющим для формирования и развития человека и общества является:

а) предмет труда,

б) средства труда,

в) продукт труда,

г) изменение общественных отношений.

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

а) производство, во-первых, материальной продукции, а во-вторых, услуг и информации,

б) удовлетворение общественных потребностей и формирование общественных отношений,

в) умственный и физический труд.

4. Предметы социологии труда и экономики труда:

а) совпадают полностью,

б) совпадают частично,

в) не совпадают,

г) иногда совпадают, иногда нет.

5. Социология труда - это:

а) специальная социологическая теория

б) прикладная часть социологии,

в) комплексная дисциплина,

г) наука о труде,

д) наука о трудовых коллективах.

6. Вычеркните лишнее. Социальные факты - это:

а) систематизированные характеристики массового поведения

б) систематизированные характеристики массового сознания,

в) систематизированные характеристики продуктов материальной и духовной деятельности,

г) результаты опросов.

7. Основными представителями французской школы социологии труда являются:

а) О. Конт,

б) М. Вебер,

в) Э. Дюркгейм,

г) А. Смит,

д) Г. Зиммель.

8. Вычеркните лишнее. Основными представителями немецкой школы социологии труда являются:

а) А. Маслоу,

б) Ф. Герцберг,

в) К. Маркс,

г) К. Зиммель,

д) М. Вебер.

9. Основными представителями современного периода исследований в социологии труда являются:

а) А. Маслоу,

б) Г. Зиммель,

в) Э. Мейо,

- г) *А. Файоль,*
- д) Ф. Герцберг,
- е) Ф. Тейлор.

10. Спецификой социологического анализа трудовой деятельности является:

- а) подбор и расстановка кадров,
- б) повышение экономической эффективности труда,
- в) соотношение затрат труда и его результатов,

г) *роль человеческого фактора в процессе труда.*

11. Социологический смысл понятия «организация труда» -

а) расстановка работников и наделение каждого из них определенными трудовыми функциями,

б) кооперация труда, выбор оптимальных форм трудовой деятельности,

в) *трудовое поведение и мотивация труда,*

г) подготовка кадров и повышение квалификации работников.

12. Индивидуальный труд есть элемент:

- а) экономического разделения труда,
- б) *технологического разделения труда,*
- в) то и другое верно,
- г) то и другое неверно.

13. Индивидуальная трудовая деятельность есть элемент:

- а) *экономического разделения труда,*
- б) технологического разделения труда,
- в) то и другое верно,
- г) то и другое не верно.

14. Понятие «условия труда» означает:

- а) расстановку работников на производстве,
- б) характер трудовых операций,
- в) степень опасности предмета, средств труда, и производственной среды,
- г) *психологический климат в коллективе,*
- д) все вышеназванное.

15. Профессионально-должностная структура - это:

- а) совокупность профессий и должностей,
- б) социальная структура общества,
- в) *взаимосвязь людей, объединенных в групповые общности, по поводу выполнения определенных видов труда,*
- г) вертикальные и горизонтальные связи в труде.

16. Появление профессий связано с:

- а) усложнением труда,
- б) *разделением труда,*
- в) механизацией труда,
- г) использованием орудий труда.

17. С ростом заработной платы предложение труда:

- а) увеличивается,
- б) уменьшается,
- в) *сначала увеличивается, потом уменьшается.*

18. Классическую теорию рынка труда разработал:

- а) Ф. Гегель,

- б) Д. Рикардо,*
- в) К. Маркс,
- г) Дж. Кейнс.

19. Фрикционной безработицей называется:

- а) добровольная смена работы,*
- б) смена работы из-за увольнения,
- в) потеря сезонной работы,
- г) все вышеперечисленное.

20. Структурная безработица возникает из-за:

- а) изменения структуры производства,
- б) изменения структуры потребления,
- в) изменения в потребности на профессии и специальности на рынке труда,*
- г) изменения в структуре безработицы.

21. Циклическая безработица возникает из-за:

- а) изменения сезонного спроса на рабочую силу,
- б) спроса на рабочую силу в зависимости от экономических циклов,*
- в) спада производства,
- г) размера инвестиций.

22. Оборот рабочей силы характеризует:

- а) уровень безработицы,
- б) изменение в количестве рабочих мест,
- в) сумму всех приемов и увольнений,*
- г) разность между принятыми и уволенными.

23. Мотивация трудового поведения означает:

- а) удовлетворение интересов человека в труде,
- б) проявление внутренней структуры личности,
- в) удовлетворение потребностей,
- г) все вышеперечисленное верно,*
- д) все из вышеперечисленного неверно.

24. Вычеркните лишнее. К слагаемым трудовой мотивации относятся:

- а) потребности,
- б) ценностные ориентации,*
- в) мотивы,
- г) стимулы.

25. Автор концепции «организация - сумма операций»

- а) Э. Мейо,
- б) А. Файоль,*
- в) Ф. Тейлор,
- г) Ф. Герцберг.

26. Автор концепции «организация - машина»:

- а) А. Маслоу,
- б) М. Вебер,
- в) А. Файоль,
- г) Ф. Тейлор.*

27. Автор концепции «организация бюрократия»:

- а) М. Вебер,*
- б) К. Маркс,

- в) Ф. Герцберг,
- г) Дж. Маршалл.

28. Вычеркните лишнее. Факторы сплоченности подразделяются на:

- а) организационно-технические,
- б) профессиональные,**
- в) экономические,
- г) социально-психологические.

29. Горизонтальная структура управления - это:

- а) охлократия,
- б) теократия,
- в) бюрократия,
- г) демократ,**
- д) адхократия.

30. Противоречие организационно-трудовых отношений, принимающее характер прямых социальных столкновений между индивидами и группами работников, - это:
трудовой конфликт.

6.3. Примерные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Теоретические вопросы к промежуточной аттестации (экзамен)

Тема 1. Предмет и основные аспекты современной экономики и социологии труда

1. Предмет и объект изучения экономики и социологии труда.
2. Основная цель и задачи экономики и социологии труда.
3. Специфика социологического подхода к изучению проблем труда.
4. Основные этапы становления и развития социологии труда.
5. Социальная сущность тейлоризма как концепции «научного управления трудом».
6. Социально-экономическая программа фордизма как новой парадигмы производства и управления
7. Содержание концепции «человеческих отношений».
8. Содержание понятия и сущность экономической категории «труд». Что выражает характер и содержание труда.
9. Виды труда с учетом его характера и содержания.
10. Основные элементы процесса труда. Основные формы проявления труда.
11. Основные формы проявления труда. Функции труда.

Тема 2. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. Рынок труда и его регулирование

12. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория.
13. Структура и воспроизводство населения и трудовых ресурсов.
14. Трудовой потенциал: сущность, показатели и структура.
15. Структура формирования и воспроизводства трудовых ресурсов.
16. Фазы распределения и использования трудовых ресурсов.
17. Понятие и методы расчета численности трудовых ресурсов.
18. Основные индикаторы наличия, движения и использования трудовых ресурсов.
19. Демографическая политика как инструмент регулирования трудового потенциала общества.

20. Рынок труда, его элементы и механизм действия рынка труда.
21. Основные типы рынка труда.
22. Особенности российского рынка труда.
23. Группы факторов, влияющие на рынок труда.
24. Занятость населения и основные ее виды.
25. Основные виды и разновидности безработицы.
26. Сегменты рынка труда.
27. Предложение и спрос на рынке труда.
28. Государственная политика в области занятости.
29. Сущность социально-трудовых отношений при развитии рынка труда.
30. Сегментация и гибкость рынка труда.
31. Безработица как феномен рыночной экономики. Типы и формы безработицы.
32. Трудовая миграция населения и управление процессом трудовой мобильности.
33. Доходы населения: источники их формирования. Виды и распределение

доходов.

Тема 3. Организация, нормирование, оплата труда. Мотивация труда персонала

34. Трудовая организация и трудовой коллектив. В чем их различия?
35. Основные функции производственной трудовой организации.
36. Основные стадии развития трудового коллектива как высшей формы социальной группы.
37. Трудовая среда трудовой организации.
38. Социальная структура трудовой организации, и ее роль в трудовой организации.
39. Регулирование социальных процессов в трудовых коллективах.
40. Трудоёмкость продукции и ее структура.
41. Основные виды и механизм формирования трудового поведения.
42. Понятия отношение к труду, удовлетворенность трудом, в чем разница между ними.
43. Объективные условия и субъективные факторы, влияющие на отношение работника к труду, удовлетворенность трудом.
44. Нормирование труда, понятие, сущность.
45. Норма времени и норма выработки, порядок расчета.
46. Принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала.
47. Характеристика основных теорий трудовой мотивации.
48. Формы и системы оплаты труда, элементы тарифной системы.
49. Реальная и номинальная заработанная плата, их отличия.
50. Рабочее время, режимы труда и отдыха на предприятии.
51. Механизмы осуществления социальной защиты работников.

Тема 4. Производительность и эффективность труда

52. Сущность производительности труда и ее значение в деятельности предприятия.
53. Показатели измерения производительности труда.
54. Методы измерения производительности труда.
55. Планирование и анализ производительности труда.
56. Факторы роста производительности труда.
57. Резервы роста производительности труда.
58. Организация и условия труда как фактор роста производительности труда.
59. Понятие эффективности труда.

60. Опыт зарубежных стран в стимулировании труда работников к повышению эффективности производства и росту производительности труда.

Примеры практических заданий на экзамене по дисциплине.

1. В результате ряда организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда и экономию трудовых затрат, затраты труда на проведение какой-либо операции (работы) труда снизились на 35 мин, и таких операций в течение года - 11 000, годовой фонд рабочего времени рабочего - 1800 ч, средний процент выполнения норм - 115. Определите экономию трудовых затрат.
2. Рассчитайте экономическую эффективность мероприятий по улучшению организации труда, если до внедрения мероприятий себестоимость одного изделия составляла 120 руб., после внедрения – 110 руб. 30 коп., объем производства после внедрения мероприятий составил 105000 ед., капитальные затраты – 160 тыс. руб., $E_n = 0,12$.
3. Определите рост производительности труда при снижении производственной трудоемкости, если плановая производственная трудоемкость – 1200 тыс. чел.-час, экономия от внедрения комплекса мероприятий – 150 тыс. чел.-час., планируется увеличить реальный фонд рабочего времени одного рабочего с 1830 до 1850 часов и долю рабочих в общей численности ППС с 65 до 72%.
4. За счет мероприятий по совершенствованию техники и технологии общая трудоемкость снижена на 225 тыс. чел.-час. Исходная трудоемкость базового периода составляет 1560 тыс. чел.-час. Каков ожидаемый прирост производительности труда?
5. Рассчитайте рост производительности труда по экономии численности, если экономия численности за счет снижения трудоемкости продукции - 20 чел., за счет снижения потерь рабочего времени - 5 чел. Численность работников - 620 чел.

Составители: Яркова Т.А., к.э.н., доцент кафедры экономики и управления

(фамилия, инициалы и должность преподавателя (ей))