

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна  
Должность: Проректор по учебно-методической работе  
Дата подписания: 27.02.2025 20:20:12  
Уникальный программный ключ:  
b066544bae1e449cd8bfce392f7224a676a271b2

Приложение 3  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) программы:  
Управление персоналом организации

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**  
**Высшая школа экономики и бизнеса**  
**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ «Управление**  
**человеческими ресурсами»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.25 Экономика и социология труда**

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) программы:  
**Управление персоналом организации**

Уровень высшего образования: **Бакалавриат**

Год начала подготовки: 2024  
Москва – 2023 г.

Составители:

К.э.н, доцент, доцент кафедры

Ф.И. Мирзабалаева

К.э.н, доцент, доцент кафедры

Е.Е. Миргород

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании базовой кафедры Торгово-промышленной палаты РФ «Управление человеческими ресурсами», протокол № 9 от «10» апреля 2023 г.

# СОДЕРЖАНИЕ

<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ .....</b>	<b>4</b>
Цель и задачи освоения дисциплины .....	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы .....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине .....	5
<b>II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>13</b>
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	13
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ .....	14
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ .....	14
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	14
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ .....	14
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	14
<b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>15</b>
<b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ .....</b>	<b>15</b>
<b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ .....</b>	<b>15</b>

# I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

## Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Экономика и социология труда» является освоение теоретических основ экономики и социологии труда и овладение практическими навыками в области управления производительностью и эффективностью труда, регулирования социально-трудовых отношений и использования механизма социального партнерства.

Задачи изучения дисциплины «Экономика и социология труда»:

- изучить сущность и специфику экономики труда, социологические аспекты проблемы социально-трудовых отношений;
- раскрыть содержание основных процессов в сфере занятости трудовых ресурсов организации;
- определить роль и значение экономики и социологии труда в системе управления персоналом;
- раскрыть основные теоретические подходы к изучению проблем экономики и социологии труда;
- изучить и научить практическому применению инструментов управления трудовыми ресурсами организации;
- раскрыть основные аспекты социально-трудовых отношений в организации.

## Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Экономика и социология труда» относится к *обязательной части учебного плана*.

## Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	очная	очно-заочная	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	3 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	108		
Промежуточная аттестация: форма	Зачет с оценкой	-	-
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего:</b>	42	-	-
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	40	-	-
• лекции	18	-	-
• практические занятия	22	-	-
• лабораторные занятия в том числе практическая подготовка	-	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)-	2	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	-	-	-
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (СР), всего:</b>	<b>66</b>		-

в том числе:		-	
• самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	-	-	
• самостоятельная работа в семестре (СРС)	66	-	-
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
• изучение ЭОР	-	-	-
• изучение онлайн-курса или его части	-	-	-
• выполнение индивидуального или группового проекта	26	-	-
• и другие виды	40	-	-
•			

## Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции	Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения
ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. 3-1. <b>Знает</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа ОПК-2.1. У-1. <b>Умеет</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы ОПК-2.1. У-2. <b>Умеет</b> работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом
	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	ОПК-2.2. 3-1. <b>Знает</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом ОПК-2.2. У-1. <b>Умеет</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа
	ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев

	<p>риев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>стратегии управления персоналом  ОПК-3.2. 3-3. <b>Знает</b> методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом</p> <hr/> <p>ОПК-3.2. У-1. <b>Умеет</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы  ОПК-3.2. У-2. <b>Умеет</b> оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом</p>
--	---	--

## II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
	Семестр 4											
	<b>Раздел 1. Теоретические основы экономики и социологии труда</b>											
1.	<p><b>Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений</b></p> <p>Экономика труда как наука. Предмет экономики труда.</p> <p>Социология труда как наука. Предмет социологии труда.</p> <p>Междисциплинарные связи наук, изучающих труд.</p> <p>Особенности труда как объекта исследования. Социально-экономическая сущность труда и его основные характеристики.</p> <p>Труд как процесс и подсистема общества. Роль труда в развитии человека и общества. Труд как объект продажи на рынке труда. Классификация видов труда.</p> <p>Сущность и структура социально-трудовых отношений. Субъекты социально-трудовых отношений. Регулирование социально-трудовых отношений в конвенциях и рекомендациях МОТ и законода-</p>	2	4	-	-	8	14	ОПК-2.1. ОПК-2.2.	ОПК-2.1. 3-1. ОПК-2.1. У-1. ОПК-2.1. У-2. ОПК-2.2. 3-1. ОПК-2.2. У-1.	О. Гр.д.	Т.	Э, Р, Д Гр.п./Ин.п.

	<p>тельстве РФ.</p> <p>Возникновение классической школы управления трудом.</p> <p>Ф.Тейлор и его научная система организации труда.</p> <p>Принципы производительности и теория Г. Эмерсона.</p> <p>Доктрина «человеческих отношений».</p> <p>Хоторнский эксперимент Э. Мэйо и основы его теории.</p> <p>Вклад отечественных экономистов в экономику труда.</p> <p>Современные исследования социально-трудовых процессов.</p>											
2.	<p><b>Тема 2. Методика и техника социологических исследований</b></p> <p>Постановка исследовательских проблем.</p> <p>Программа социологического исследования: последовательность действий при разработке программы, репрезентативность и ошибка выборки, эмпирическое исследование.</p> <p>Методы сбора данных: наблюдение, документ, опрос, анкета, интервью. Метод структурного анализа малых групп. Эксперимент в социологическом исследовании. Верификация эмпирических фактов.</p> <p>Организационная часть: рабочий план.</p> <p>Статистические и количественные методы обработки и анализа социологических данных. Анализ и обобщение результатов социологического исследования.</p> <p>Составление научного отчета.</p> <p>Прикладные исследования. Прикладная социология</p>	2	4			12	18	ОПК-3.1.	ОПК-3.1. 3-1. ОПК-3.1. У-1.	О. Гр.д	3.	Э, Р, Д

3.	<p><b>Тема 3. Социология рынка труда</b> Институциональный подход (К. Керр и др.). Внутренние и внешние рынки труда (П. Дерингер, М. Пиоре). Гибкая занятость и сегментация рынка труда (Дж. Аткинсон). “Ядро” и “периферия”. Основные факторы сегментации групп занятых. Социальные механизмы трудового найма. Формирование предложения труда. Теория “человеческого капитала” (Г. Беккер). Инвестирование в человеческий капитал. Самостоятельная занятость. Понятие безработицы и ее основные виды. Поиск работы. Роль социальных связей и культуры труда (М. Грановеттер и др.). Типы сегментации, кластеры профессий. Трансформация труда и занятости в информационную эпоху: понятие о сетевых работниках и новых безработных (М. Кастельс). Трудовая мобильность. Территориальная мобильность. Профессиональная мобильность. Межотраслевая мобильность.</p>	2	2	-	-	10	14	ОПК-3.2.	ОПК-3.2. 3-1. ОПК-3.2. 3-2. ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1. ОПК-3.2. У-2.	О. Гр.д	Т. З.	Э, Р, Д Ан.о. Ан.с. Гр.п./Ин.п.
4.	<p><b>Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура</b> Трудовая организация и трудовой коллектив. Основные понятия трудового коллектива, ключевые функции и характеристики. Планирование численности работников организации. Анализ численности и состава. Понятие и элементы трудовой среды. Социальная структура трудовой организации. Сплоченность трудового коллектива. Показатели движения персонала. Качественные характеристики трудового потенциала (качество рабочей силы) организации. Аудит в социально-трудовой сфере.</p>	2	2	-	-	4	8	ОПК-2.2. ОПК-3.2.	ОПК-2.2. 3-1. ОПК-2.2. У-1. ОПК-3.2. 3-1. ОПК-3.2. 3-2. ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1. ОПК-3.2. У-2.	О. Гр.д.	Т. З.	Э, Р, Д Гр.п./Ин.п.
<b>Раздел 2. Эффективность трудовой деятельности</b>												
5.	<p><b>Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда</b></p>	3	4	-	-	10	17	ОПК-3.1.	ОПК-3.1. 3-1. ОПК-3.1. У-1.	О. Гр.д.	З.	Э, Р, Д Гр.п./Ин.п.

	<p>Понятия о вознаграждении и стимулировании труда. Основные требования, предъявляемые к организации вознаграждения работников.</p> <p>Сущность и функции заработной платы. Рыночные и нерыночные факторы, определяющие уровень заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.</p> <p>Сфера компетенции предприятий (фирм) в области организации заработной платы. Структура и формирование средств на оплату труда.</p> <p>Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие. Формы (сдельная и повременная) и системы оплаты труда работников, их назначение и условия применения, разновидности. Премияльные системы оплаты труда: назначение, сущность и виды. Бестарифные и гибкие системы оплаты труда.</p>											
6.	<p><b>Тема 6. Производительность труда</b></p> <p>Понятие о совокупной (общей) и частной продуктивности (производительности). Эффективность труда. Сущность и значение процесса повышения производительности труда.</p> <p>Показатели, методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда, их экономическая характеристика.</p> <p>Понятия о факторах и условиях, влияющих на производительность труда, их классификация, значение и характеристика.</p> <p>Резервы роста производительности труда и их классификация.</p>	3	2	-	-	6	11	ОПК-3.2.	ОПК-3.2. 3-1. ОПК-3.2. 3-2. ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1. ОПК-3.2. У-2.	О. Гр.д.	3.	Э, Р, Д Гр.п./Ин.п.

7.	<p><b>Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений</b></p> <p>Исследования социологов института профессий. Социальные исследования профессий в России и за рубежом. Современные социологические концепции профессионализма.</p> <p>Трансформация компетенций персонала, востребованных на рынке труда.</p> <p>Профессиональный статус и другие критерии стратификации.</p> <p>Уходящие профессии и профессии будущего.</p> <p>Удалённая занятость: сущность, особенности, регулирование.</p> <p>Электронный документооборот в социально-трудовой сфере. Электронная трудовая книжка, электронный трудовой договор.</p>	2	2	-	-	6	10	ОПК-3.2.	ОПК-3.2. 3-1. ОПК-3.2. 3-2. ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1. ОПК-3.2. У-2.	О. Гр.д	К.р.	Э, Р, Д Ан.о. Ан.с.
8.	<p><b>Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты в организации</b></p> <p>Отношение к труду: сущность, типология, показатели.</p> <p>Сущность, компоненты и показатели удовлетворенности трудом.</p> <p>Методика исследования удовлетворенности трудом. Разработка и апробация опросника компонентов удовлетворенности трудом.</p> <p>Сущность социально-трудового конфликта. Причины социально-трудовых конфликтов. Функции и последствия трудовых конфликтов.</p> <p>Типы социально-трудовых конфликтов, методы и формы их разрешения.</p>	2	2			10	14	ОПК-2.1. ОПК-3.2.	ОПК-2.1. 3-1. ОПК-2.1. У-1. ОПК-2.1. У-2. ОПК-3.2. 3-1. ОПК-3.2. 3-2. ОПК-3.2. 3-3 ОПК-3.2. У-1. ОПК-3.2. У-2.	О. Гр.д.	Д.и.	Э, Р, Д Гр.п./Ин.п.
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>-</b>		<b>66</b>	<b>106</b>					

***Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:***

Опрос (О.),

Групповая дискуссия (Гр.д.).

***Формы текущего контроля:***

Тест (Т)

Контрольные работы (К/р),

Деловая игра (Д.и.),

Задачи (З.).

***Формы заданий для творческого рейтинга:***

Групповой и/или индивидуальный проект (Гр.п./Ин.п.),

Эссе/реферат/доклад (Э., Р., Д.),

Аналитический обзор (Ан.о.).

Аналитическая справка (Ан.с.)

### III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### РЕКОМЕНДУЕМАЯ 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.com/catalog/product/2053250>. – 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>

##### Дополнительная литература:

1. Асалиев, А. М. Экономика труда: учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 336 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - [www.dx.doi.org/10.12737/1687](http://www.dx.doi.org/10.12737/1687). - ISBN 978-5-16-009415-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1044426>
2. 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>. – Режим доступа: по подписке.
3. Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда : учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова, С.В. Малинин. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 248 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-020118-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2159177>. – Режим доступа: по подписке.
4. Шарин, В. И. Основы социальной политики и социальной защиты : учебное пособие / В.И. Шарин. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 383 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/17945. - ISBN 978-5-16-011700-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1920372>. – Режим доступа: по подписке.

##### Нормативные правовые документы:

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). - Текст: электронный. - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. «Налоговый кодекс Российской Федерации», часть 2 от 05.08.2000 N 117-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/)
3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (последняя редакция). - Текст : электронный. - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
4. Федеральный закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" от 19.04.1991 N 1032-1 (последняя редакция). - Текст: электронный. - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/)
5. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ. - Текст : электронный. - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8840/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/)

6. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 298 (ред. от 29.03.2021) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Содействие занятости населения". - Текст: электронный. - URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_162169/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162169/)

## **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

1. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система Консультант Плюс;
2. <http://www.garant.ru> - Справочно-правовая система Гарант.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ**

1. <https://rosstat.gov.ru/> - Росстат - Федеральная служба государственной статистики;
2. <https://mintrud.gov.ru/opendata> - База открытых данных Министерства труда и социальной защиты России;
3. <https://www.economy.gov.ru/> - База данных Министерства экономического развития России;
4. <https://rostrud.gov.ru/> - Роструд – Федеральная служба по труду и занятости;
5. <https://ac.gov.ru/> - Аналитический центр при Правительстве Российской Федерации;
6. <https://pfr.gov.ru/> - Пенсионный фонд России;
7. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database> - Статистика Евросоюза (Eurostat statistics);
8. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) - Международная организация труда.

## **ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. <https://hh.ru/article/research> - HH. Исследования рынка труда;
2. <https://онлайнинспекция.рф> - Онлайн-инспекция РФ;
3. <https://trudvsem.ru/> - Общероссийская база вакансий «Работа в России»;
4. <https://1economic.ru/journals/et> - международный научно-практический журнал «Экономика труда»;
5. <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/demography/2> - Федеральный проект «Содействие занятости».

## **ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

Операционная система Windows 10, Microsoft Office Professional Plus: 2019 год (MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access);

Антивирус Dr.Web Desktop Security Suite Комплексная защита;

Браузер Google Chrome.

## **МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Дисциплина «Экономика и социология труда» обеспечена:

для проведения занятий лекционного типа:

– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью, мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций;

для проведения практических занятий:

– учебной аудиторией, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации: мультимедийными средствами обучения;

для самостоятельной работы, в том числе для курсового проектирования:

– помещением для самостоятельной работы, оснащенным компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде университета.

#### **IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

- Методические рекомендации по организации и выполнению внеаудиторной самостоятельной работы.
- Методические указания по подготовке и оформлению рефератов.

#### **V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся в процессе освоения дисциплины «Экономика и социология труда» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

<b>Виды работ</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация ( <i>зачет с оценкой</i> )	40
<b>ИТОГО</b>	<b>100</b>

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия с академической группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет обучающегося».

#### **VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

### ***Тематика курсовых работ/проектов***

Курсовая работа/проект по дисциплине «Экономика и социология труда» учебным планом не предусмотрена.

### ***Типовой перечень вопросов зачету с оценкой:***

1. Экономика и социология труда как наука. Междисциплинарные связи наук, изучающих труд.
2. Единство и различия в понятиях «труд», «деятельность», «работа», социальные и экономические оценки значения труда в современном обществе.
3. Классическая школа управления трудом. Доктрина «человеческих отношений».
4. Основные идеи экономики и социологии труда в теориях «менеджеристской революции», «постиндустриального общества», «качества трудовой жизни», «гуманизации труда», «информационного общества».
5. Три периода становления отечественной социологии труда. Вклад русских экономистов и статистиков в развитие идей экономики и социологии труда
6. Возрождение и развитие экономики и социологии труда.
7. Социально-экономическая сущность труда. Труд как фактор производства и как объект продажи на рынке труда.
8. Виды труда.
9. Социально-трудовые отношения: сущность, типы, уровни
10. Социальное партнерство как особый тип социально-трудовых отношений.
11. Формирование и Управление человеческими ресурсами.
12. Инвестиции в человеческий капитал.
13. Понятие, принципы формирования и структура трудового потенциала.
14. Социологические методы исследования социально-трудовых отношений.
15. Методы получения информации о социальных процессах в сфере труда.
16. Занятость: понятие, характеристики (виды), показатели.
17. Формы и структура занятости.
18. Рынок труда: основные понятия, современное состояние в РФ.
19. Государственная политика в области занятости, ее цель, типы, основные направления и методы.
20. Сущность социальной политики в организации.
21. Социальная защита и социальные гарантии в организации.
22. Понятие о трудовой организации (коллективе). Структура и функции трудовых коллективов.
23. Виды и уровни объединения коллектива; виды социальных групп.
24. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.
25. Внутриколлективная сплоченность (интеграция): понятие, показатели, факторы, основы управления.
26. Стимулирование труда, классификация стимулов. Основные требования, предъявляемые к организации стимулирования труда.
27. Сущность и функции заработной платы.
28. Основные принципы и элементы организации заработной платы.
29. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и составляющие.
30. Формы оплаты труда, их разновидности (системы), условия применения и тенденции развития.

31. Премииальные системы оплаты труда; назначение, сущность и виды премий.
32. Нетрадиционные системы оплаты труда.
33. Понятие, концепции и показатели эффективности труда.
34. Производительность труда: понятие и место в системе показателей эффективности производства.
35. Факторы, условия и резервы роста производительности труда.
36. Показатели производительности труда.
37. Основные понятия теории конфликтов.
38. Конфликты в социально-трудовой сфере, их сущность, типы и объективные причины.
39. Управление социально-трудовыми конфликтами.
40. Потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации как регуляторы трудового поведения.

**Типовые задачи к зачету с оценкой:**

1. Рассчитайте объем и структуру квотной выборки для предстоящего социологического исследования. В организации работает 1000 человек. Предел погрешности составляет 5%, уровень доверия – 95%. Среди работников 44% составляют женщины, 56% - мужчины. Сколько мужчин и женщин фактически необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной?
2. В организации 500 работников. Генеральная совокупность в разрезе половой структуры гомогенна. 100 работников прошли повышение квалификации. Руководством принято решение опросить участников курсов повышения квалификации в целях улучшения качества обучения. Какое количество мужчин необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной, имела уровень доверия 95% и предел погрешности 5%?

**Типовые тестовые задания:**

1. Представителями зарубежной классической школы экономики и социологии труда являются:
  - 1) Ф. Тейлор.
  - 2) Б. Ф. Герцберг.
  - 3) В. Ф. Аквинский.
  - 4) Г. Аристотель.
  - 5) Д. Платон.
2. Распределение конкретных трудовых функций на рабочем месте определяемое совокупностью операций называется ... труда.
  - 1) Характером
  - 2) Содержанием.
  - 3) Фактором.
  - 4) Предметом.

3. Установите соответствие понятий их определениям.

Понятие	Определение
1) Трудоспособность	a) Способность человека совершать действие или работу.
2) Работоспособность	b) Это возможность участия в труде вообще.
3) Дееспособность	c) Способность человека к качественно различным видам целесообразной деятельности.

4. Субъектами социального партнерства являются:

- 1) социально уязвимые слои общества; государственные органы социальной защиты населения; благотворительные фонды;
- 2) наемные работники, объединения наемных работников; предприниматели, объединения предпринимателей; государство;
- 3) профсоюзы, наемные работники, органы государственной власти и местного самоуправления;
- 4) работодатели, международные ассоциации, наемные работники.

7. Социология труда изучает следующие процессы:

- 1) изменение состояний трудовых групп, коллективов, отдельных работников;
- 2) изменение форм трудового поведения;
- 3) изменение форм трудовой активности;
- 4) изменение социального статуса человека в процессе труда.

#### ***Примеры вопросов для опроса:***

1. Дайте характеристику социальным и индивидуально-психологическим особенностям работников.
2. Выявите взаимосвязь между отношением к труду и особенностями конфликтного поведения.
3. Забастовка как крайняя форма проявления трудовых конфликтов.
4. В чём специфика исследования проблем трудовой организации социологическими методами?
5. Перечислите основные факторы, определяющие эффективность работы трудовой организации

#### ***Примеры тем групповых дискуссий:***

1. Достойная занятость: компоненты, направления формирования.
2. Проблемы развития социального партнерства и пути их решения.
3. Отношение к труду: типология, формирование, оценка.
4. Основные направления исследования в области социологии молодежи в России и за рубежом.
5. Потенциал профсоюзной организации по защите прав и интересов наемных работников.

#### ***Примеры типовых заданий для контрольной работы:***

1. Каковы профессионально важные качества личности?
2. Дайте классификацию профессий.
3. Каковы назначение и содержание профессиограммы?
4. Каковы объективные и субъективные аспекты профессиональной деятельности?
5. Каковы социально-экономические, познавательные, индивидуально-личностные аспекты мотивации выбора профессии?

#### ***Типовые задачи:***

1. Рассчитайте объем и структуру квотной выборки для предстоящего социологического исследования. В организации работает 1000 человек. Предел погрешности составляет 5%, уровень доверия – 95%. Среди работников 44% составляют женщины, 56% - мужчины. Сколько мужчин и женщин фактически необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной?
2. В организации 500 работников. Генеральная совокупность в разрезе половой структуры гомогенна. 100 работников прошли повышение квалификации. Руководством принято решение

опросить участников курсов повышения квалификации в целях улучшения качества обучения. Какое количество мужчин необходимо опросить, чтобы выборка считалась репрезентативной, имела уровень доверия 95% и предел погрешности 5%?

3. В базисном году выплавка стали в мартеновском цехе составила 1 218 тыс. тонн, среднесписочная численность рабочих – 600 человек, среднесписочная численность работающих – 700 человек. В отчетном году выплавка стали увеличилась на 5%, среднесписочная численность рабочих уменьшилась на 20 человек, а численность работающих осталась без изменений. Определите уровень выработки на одного рабочего и одного работающего в каждом из годов и индексы изменения показателей выработки.

### ***Деловая игра:***

#### **«Оценка качества психологической атмосферы в группе».**

С помощью метода социометрии проведите диагностику межличностных взаимоотношений в группе. Рассчитайте значение индекса сплоченности группы. Выявите особенности неформальных отношений в группе. Оцените качество психологической атмосферы группы в целом. Алгоритм работы:

1. Определите проблему;
2. Уточните задачи исследования;
3. Сформулируйте по 2-3 вопроса на каждую задачу исследования;
4. Составьте социоматрицу;
5. Проведите опрос в группе;
6. Составьте социограмму;
7. Сделайте требуемые расчёты;
8. Опишите полученные результаты.

### ***Тематика групповых/индивидуальных проектов:***

1. Сравнительная характеристика различных типов социально-трудовых отношений.
2. Трансформация социальной структуры российского общества.
3. Факторы, влияющие на стабильность трудового коллектива
4. Разработка системы регулирования трудового поведения.
5. Анализ реализации функций заработной платы в России.

### ***Тематика докладов:***

1. Качественный и количественный контент-анализ.
2. Технологии социометрического опроса.
3. Экономические и институциональные последствия влияния пандемии коронавируса на рынок труда.
4. Конфликты в социально-трудовой сфере, их сущность, типы и причины.
5. Способы разрешения конфликта в современных организациях.
6. Регулирование трудовых конфликтов в условиях дистанционной занятости.

### ***Тематика эссе:***

1. Творческий потенциал в системе компонентов трудового потенциала.
2. Образование и профессионализм как компоненты трудового потенциала общества.
3. Основные требования к проведению анкетного опроса в сфере труда.
4. Государственная политика в области занятости, ее цель и специфика реализации.
5. Гендерное неравенство: сущность, масштабы, регулирование.
6. Трудовая адаптация работников, ее основные показатели и факторы, на нее влияющие.
7. Девиантное поведение в трудовом коллективе: причины, последствия, регулирование.

### **Тематика рефератов:**

1. Основные методы социологических исследований (методы получения первичной социологической информации о социальных процессах).
2. Шкалирование как инструмент квантификации. Процедура и методы конструирования различных типов шкал, обеспечение их надежности.
3. Массовый опрос: современные технологии и инструментарий.
4. Статистические методы обработки социологической информации в сфере труда.
5. Применение информационных технологий и программных продуктов при обработке информации о социальных процессах.
6. Внутриколлективная сплоченность (интеграция) и факторы, на нее влияющие.

### **Тематика аналитического обзора:**

1. Глобализация рынка труда: причины и последствия.
2. Перспективы трансформации рынка труда старших возрастных групп в условиях повышения пенсионного возраста.
3. Цифровое неравенство в регионах: причины, последствия, направления сокращения.
4. Обзор нормативно-правовой базы регулирования удаленной занятости в России и за рубежом.
5. Влияние цифровизации труда на исчезновение старых и появление новых профессий в России и за рубежом.

### **Тематика аналитической справки:**

1. Отчаявшиеся найти работу: понятие, масштабы, проблемы трудоустройства.
2. Проблемы трудоустройства молодых специалистов на рынке труда.
3. Эффективность каналов трудоустройства на российском рынке труда.
4. Трудовая мобильность: сущность, определяющие факторы, направления изменения.
5. Формирование цифровых навыков у работников различных возрастных групп.
6. Цифровой капитал: сущность, формирование, использование.

## **Типовая структура зачетного задания**

<i>Наименование</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1.	10
Вопрос 2.	10
Задача.	20

**Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения,  
шкала оценивания**

Таблица 5

Шкала оценивания		Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
<b>85 – 100 баллов</b>	«отлично»/ «зачтено»	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом</p>	<b>Продвинутый</b>
		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа</p>	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом</p>	

		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	
<b>70 – 84 баллов</b>	<b>«хорошо»/ «зачтено»</b>	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом	<b>Повышенный</b>
		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализа-	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе	

			цию результатов анализа данных	результатов анализа	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает с незначительными замечаниями:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	
<b>50 – 69 баллов</b>	<b>«удовлетворительно»/ «зачтено»</b>	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными	<b>Базовый</b>

				базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом	
		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом	

менее 50 баллов	«неудовлетворительно»/ «не зачтено»	ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;	ОПК-2.1. Применяет методы сбора, обработки и анализа экономических, статистических и социологических данных, необходимых для решения задач в сфере управления персоналом	<b>Не знает на базовом уровне:</b> современные техники и методики сбора данных, инструментальные методы их обработки и анализа <b>Не умеет на базовом уровне:</b> выбирать и использовать методы экономического, статистического, социологического анализа данных, формировать на основе результатов анализа обоснованные выводы; работать с национальными и международными базами данных с целью поиска необходимой информации об экономических, социальных, управленческих явлениях и процессах в сфере управления персоналом	<b>Компетенции не сформированы</b>
		ОПК-2. Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом	ОПК-2.2. Вырабатывает практические рекомендации в области управления персоналом на основе полученных результатов и осуществляет визуализацию результатов анализа данных	<b>Не знает на базовом уровне:</b> современные методы планирования и прогнозирования деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом <b>Не умеет на базовом уровне:</b> разрабатывать и обосновывать планы развития направлений управления персоналом на основе результатов анализа	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия	ОПК-3.1. Выявляет и описывает проблемные ситуации в профессиональной деятельности; критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач	<b>Не знает на базовом уровне:</b> методологические принципы и методы анализа проблемных ситуаций организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом <b>Не умеет на базовом уровне:</b> применять современный инструментарий для разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом	
		ОПК-3. Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организа-	ОПК-3.2. Разрабатывает алгоритмы реализации стратегии управления персоналом, обеспечивает их документационное сопровождение с учётом критериев экономической	<b>Не знает на базовом уровне:</b> основные методы и модели разработки организационно-управленческих решений и стратегического управления персоналом; основные подходы документационного обеспечения управления персоналом и экономической и социальной эффективности стратегии управления	

		ционные и социальные последствия	и социальной эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий	<p>персоналом; методы оценки рисков и возможных организационных и социально-экономических последствий реализации стратегии управления персоналом</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> проводить сравнительный анализ, критически оценивать и систематизировать возможные альтернативы; оценивать экономические, организационные и социальные последствия реализуемой стратегии управления персоналом</p>	
--	--	----------------------------------	---	---	--

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»**  
**Высшая школа экономики и бизнеса**  
**Базовая кафедра Торгово-промышленной палаты РФ «Управление**  
**человеческими ресурсами»**

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.25 Экономика и социология труда**

**Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) программы:**  
**Управление персоналом организации**

**Уровень высшего образования: Бакалавриат**

Москва – 2023 г.

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины «Экономика и социология труда» является освоение теоретических основ экономики и социологии труда и овладение практическими навыками в области управления производительностью и эффективностью труда, регулирования социально-трудовых отношений и использования механизма социального партнерства.

Задачи изучения дисциплины «Экономика и социология труда»:

- изучить сущность и специфику экономики труда, социологические аспекты проблемы социально-трудовых отношений;
- раскрыть содержание основных процессов в сфере занятости трудовых ресурсов организации;
- определить роль и значение экономики и социологии труда в системе управления персоналом;
- раскрыть основные теоретические подходы к изучению проблем экономики и социологии труда;
- изучить и научить практическому применению инструментов управления трудовыми ресурсами организации;
- раскрыть основные аспекты социально-трудовых отношений в организации.

## 2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование тем дисциплины
1.	Тема 1. Предмет экономики и социологии труда. Теория и практика развития социально-трудовых отношений
2.	Тема 2. Методика и техника социологических исследований
3.	Тема 3. Социология рынка труда
4.	Тема 4. Трудовая организация и трудовой коллектив: сущность и структура
5.	Тема 5. Организация и регулирование оплаты труда
6.	Тема 6. Производительность труда
7.	Тема 7. Социология профессий и цифровизация социально-трудовых отношений
8.	Тема 8. Отношение к труду и удовлетворенность трудом. Социально-трудовые конфликты
<b>Трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е / 108 часа</b>	

**Форма контроля – зачет с оценкой**

**Составители:**

К.э.н, доцент, доцент кафедры

Ф.И. Мирзабалаева

К.э.н, доцент, доцент кафедры

Е.Е. Миргород